

siVYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti

Employee Benefits in the Selected Company

Student: Bc. Petra Pišteková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph. D.

Ostrava 2011

Miestoprísažne prehlasujem, že som celú prácu, vrátane všetkých príloh, vypracovala samostatne.

V Ostrave 29. apríla 2011

podpis

OBSAH

Úvod	1
1 Legislatívny rámec.....	3
<i>1.1 Európsky prístup k pracovnému miestu</i>	<i>3</i>
1. 1. 1 Reštrukturalizácia a flexikurita	4
1. 1. 2 Práva v práci	4
1. 1. 3 Začleňovanie a rovnosť	6
1. 1. 4 Demografické zmeny a starnúca populácia	6
1. 1. 5 Pracovná mobilita	7
<i>1.2 Fondy</i>	<i>8</i>
1. 2. 1 Európsky sociálny fond (ESF)	8
1. 2. 2 Európsky fond pre prispôsobenie sa globalizácii (EGF)	8
1. 2. 3 Eurofound	9
<i>1.3Prieskumy.....</i>	<i>10</i>
1. 3. 1 Výročná správa za rok 2009 „Lepšia práca, lepší život“	10
1. 3. 2 Európsky prieskum spoločností	13
<i>1.4 Zamestnanecké benefity podľa Medzinárodných účtovných štandardov.....</i>	<i>15</i>
1. 4. 1 Krátkodobé zamestnanecké pôžitky	16
1. 4. 2 Zamestnanecké pôžitky po skončení pracovného pomeru	17
1. 4. 3 Ostatné dlhodobé zamestnanecké pôžitky	19
1. 4. 4 Pôžitky pri predčasnom ukončení pracovného pomeru	20
<i>1.5 Nariadenia Komisie</i>	<i>21</i>
1. 5. 1 Nariadenie Komisie č. 1738/2005	21
1. 5. 2 Nariadenie Komisie č. 1737/2005	25
<i>1.6 Pohľad zamestnancov na zamestnanecké benefity</i>	<i>32</i>
1. 6. 1 Najobľúbenejšie zamestnanecké benefity podľa Society for HR Management	33
1. 6. 2 Preferovaní zamestnávatelia	33
2 Účtovné a daňové hľadisko	36

<i>2.1 Definícia a členenie zamestnaneckých výhod</i>	36
2. 1. 1 Definícia benefitov	36
2. 1. 2 Členenie benefitov	37
<i>2.2 Účtovné hľadisko zamestnaneckých benefitov</i>	40
2. 2. 1 Sociálny fond v Českej republike	40
2. 2. 2 Pohľad na Sociálny fond na Slovensku	41
<i>2.3 Daňové hľadisko jednotlivých zamestnaneckých benefitov V ČR</i>	43
2. 3. 1 Príspevok na dôchodkové pripoistenie a súkromné životné poistenie	43
2. 3. 2 Príspevky na stravovanie	44
2. 3. 3 Nápoje na pracovisku	45
2. 3. 4 Pracovné oblečenie, príplatok na ošatenie, ochranné pracovné prostriedky	45
2. 3. 5 Vzdelávanie a rozvoj odbornosti zamestnancov	46
2. 3. 6 Doprava do a zo zamestnania	46
2. 3. 7 Prechodné ubytovanie pre zamestnanca	47
2. 3. 8 Peňažné dary	47
2. 3. 9 Predĺžená dovolenka, zdravotné dni voľna	47
2. 3. 10 Zamestnanecké zľavy u tovarov a služieb	48
2. 3. 11 Používanie majetku zamestnávateľa na súkromné účely	48
2. 3. 12 Sociálna výpomoc najbližším pozostalým	49
2. 3. 13 Rekreačné a predškolské zariadenie	49
2. 3. 14 Zdravotnícke zariadenia	50
2. 3. 15 Športové a kultúrne podujatia	51
2. 3. 16 Dary	51
2. 3. 17 Pôžička na bytové potreby od zamestnávateľa	52
2. 3. 18 Pôžička na preklopenie nepriaznivej finančnej situácie	53
<i>2.4 Daňové hľadisko jednotlivých zamestnaneckých benefitov na Slovensku</i>	53
2. 4. 1 Príspevok na stravovanie	54
2. 4. 2 Príspevok na dopravu do a zo zamestnania	55
2. 4. 3 Dary	55
2. 4. 4 Doplnkové dôchodkové poistenie	56
2. 4. 5 Používanie dopravného prostriedku zamestnávateľa aj na súkromné účely	56
2. 4. 6 Ochranné pracovné prostriedky, ošatenie	56
2. 4. 7 Rekondičné, rehabilitačné pobyty a preventívna zdravotná starostlivosť	57

2. 4. 8 Vzdelávacie a predškolské zariadenia	57
2. 4. 9 Nápoje na pracovisku	57
2. 4. 10 Použitie rekreačného, zdravotníckeho, telovýchovného, športového zariadenia	58
2. 4. 11 Predĺžená dovolenka, zdravotné dni voľna.....	58
3 Praktická aplikácia.....	59
3.1 Zamestnanecké benefity spoločnosti Lenovo Slovakia	59
3. 1. 1 Profil spoločnosti Lenovo Slovakia	59
3. 1. 2 História	60
3.2 Zamestnanecké benefity spoločnosti Lenovo.....	61
3. 2. 1 Finančné a časové kompenzácie:	61
3. 2. 2 Program lekárskej starostlivosti.....	63
3. 2. 3 Šport	64
3. 2. 4 Osobný a profesný rozvoj.....	64
3.3 Dotazníkové vyšetrenie.....	65
Záver	70
Zoznam použitej literatúry	72
Zoznam skratiek	
Zoznam grafov	
Zoznam obrázkov	
Zoznam schém	
Zoznam príloh	

ÚVOD

Štúdie rôznych európskych inštitúcií priniesli poznatky, že kríza priniesla z dlhodobého hľadiska menší počet ponúkaných pracovných miest. Do roku 2020 by sa však toto malo zmeniť a v EU má byť až 80 miliónov ponúkaných pracovných miest. Až 7 miliónov pracovných miest má byť novo vzniknutých a 73 miliónov pracovných miest bude predstavovať dôsledok odchodu pracovníkov do dôchodku alebo opustenie sféry ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Do roku 2020 bude tiež majorita nových pracovných miest v profesiách, ktoré si vyžadujú veľké množstvo poznatkov a schopností, ako napríklad vysoké manažérske a technické pozície. Predpoklad je taký, že bez mála bude trištvrte pracovných miest v EU z oblastí služieb, s nárastom v oblasti obchodných služieb, zdravotníckych služieb a sociálnej práce, distribúcie, osobných služieb, pohostinstva a do určitej miery vzdelávania. Očakáva sa nárast pracovných miest s požiadavkou strednej až vysokej úrovne vzdelania a pokles pracovných miest vyžadujúcich nízku úroveň vzdelania. Napríklad taký prechod k nízkoúhlíkovej ekonomike bude mať odraz na portfóliu požadovaných zručností. Členské štáty sa právne zaviazali k tomu, že v roku 2020 budú získavať 20 % energie z obnoviteľných zdrojov, čo prinesie podstatný prevrat v pracovných miestach a schopnostiach.

V budúcnosti budú pracovné miesta pravdepodobne rôznorodejšie a náročnejšie, ale budú za ne väčšie odmeny. Táto stratégia by mala priniesť viac príležitostí pre každého, ale na správne schopnosti a kompetencie, podporu a poradenstvo prostredníkom bude kladený podstatnejší dôraz. Obnovovanie schopností a celoživotné vzdelávanie nie je vecou len vysoko kvalifikovaných osôb na pracovných miestach so špičkovými technológiami, ale je to nevyhnutnosť každého jedného z nás. Viz [8].

Ak spoločnosť kladie vyššie nároky na výkon a kvalifikáciu zamestnancov, mala by na oplátku prejať záujem o spokojnosť zamestnancov a odmeniť ich snahu aj inou formou ako peniazmi a to zamestnaneckými benefitami.

Cieľom mojej práce je podať ucelený prehľad o zamestnaneckých výhodách podľa slovenských a českých právnych predpisov a vylepšiť balíček benefitov spoločnosti Lenovo.

V práci použijem metódu marketingového výskumu, konkrétne dotazník.

Svoju diplomovú prácu som rozdelila do troch kapitol. V prvej kapitole predstavujem európsky postoj k zamestnanosti, európske prieskumy spokojnosti so životom, pracovnej

doby a dopadu krízy na pracovné miesta, ako aj pohľad na zamestnanecké benefity prostredníctvom Medzinárodných účtovných štandardov. Druhá kapitola obsahuje prehľad účtovných a daňových postupov pri zamestnaneckých výhodách vo všeobecnosti, ako v Českej republike, tak aj na Slovensku. V poslednej kapitole sa venujem konkrétnej ponuke zamestnaneckých benefitov vo vybranej spoločnosti Lenovo Slovakia, ako aj zhodnoteniu terajších benefitov, ale aj vlastným doporučeniam najvhodnejších benefitov pre firmu, na základe dotazníkového prieskumu.

1 LEGISLATÍVNY RÁMEC

Podľa nových **výsledkov prieskumu** by európski pracovníci boli ochotní obetovať niektoré zamestnanecké benefity pre získanie iných výhod. Napríklad 18 % respondentov štúdie Hewitt Aon by radšej uvítalo benefit vo forme starostlivosti o deti a obetovali časť svojej mzdy. Alebo 49% respondentov by sa vzdalo časti platu a radšej by požadovali zvýšenie dôchodkového pripoistenia od svojho zamestnávateľa. Ian Hinton, zamestnanec spoločnosti Aon Hewitt a líder globálneho prínosu benefitov pre Európu, poznamenal, že prieskum by mohol byť užitočný najmä pre zamestnávateľov, aby zvážili stratégiu flexibilných zamestnaneckých benefitov. Zamestnanci jasne uprednostňujú nefinančné benefity. Implementácia stratégie flexibilných zamestnaneckých benefitov by mohla pomôcť k získaniu a udržaniu zamestnancov, ale môže byť v skutočnosti aj veľmi efektívna z hľadiska nákladov.¹

1.1 Európsky prístup k pracovnému miestu

Vlády európskych krajín a sociálni partneri sa snažia zvládnuť prepúšťanie zavedením určitých opatrení. **Skrátená pracovná doba a mzdové obmedzenia** sa preukázali ako mimoriadne úspešné a preto boli rýchlo mobilizované európske fondy, aby sa riešili majoritné problémy ako je nezamestnanosť mladých. Politika EU napomáha ľahšie získať prácu v akejkoľvek etape pracovného života, aj v rýchlo sa meniacom ekonomickom prostredí, ale aj v dobe hospodárskeho poklesu. Prístup EU, flexikurita, má za cieľ pomáhať vyrovnať sa so spomínanými problémami vďaka zdokonaleniu vedomostí a schopností. Politika EU sa taktiež snaží pomôcť predvídať, že sa blíži reštrukturalizácia a iné ekonomické „šoky“. Ak sa docieli lepšie ich zvládať, je možné ľahšie udržiavať alebo skvalitňovať životné podmienky a kvalitu života.

¹ Chartered management institute [online]. [cit. 29. 11. 2010]. Dostupné z <http://www.managers.org.uk/news/eu-staff-would-make-pay-sacrifices-certain-employee-benefits>

1. 1. 1 Reštrukturalizácia a flexikurita

Flexikurita je integrovaná stratégia podporujúca kombináciu flexibilných pracovných trhov, organizáciu práce a pracovných vzťahov a vysokú úroveň istoty zamestnania. Tvorí neodmysliteľnú súčasť Európskej stratégie zamestnanosti a programu EU *Rast a zamestnanosť posilňuje*. Cieľom tohto je znižovať nezamestnanosť a vytvárať viac lepších pracovných miest. Flexikurita zahŕňa presun od uvažovania o „istote pracovného miesta“ k uvažovaniu o „istote zamestnania“. V EU sa preto podporujú podmienky, vďaka ktorým bude schopnosť prispôbiť sa zmenám, prístupnejší vstup na trh práce, alebo možnosť v ňom zostať a kariérne rásť.

Komisia stanovila návrhy, podľa ktorých sa členské štáty EU dohodli na spoločných princípoch flexikurity a majú byť zapracované vnútroštátne podľa príslušnej situácie v krajine. Princípy prinášajú spoločné pochopenie flexikurity a problémov, ktoré má pomôcť vyriešiť. Zároveň umožňuje EU koordinovať a sledovať rôzne zavádzané stratégie a podporovať tak výmenu overených postupov. Cieľom stratégie EU je pomáhať občanom vyrovnávať sa s problémami globalizovaného a rýchlo sa meniaceho sveta. Základ je vytvorenie pružných pracovných podmienok alebo pracovnej doby, ktoré majú ľuďom umožniť lepšie zlúčiť pracovné a súkromné povinnosti. Ďalším krokom je zaistiť pre zamestnávateľov a zamestnancov vhodnejšie a flexibilnejšie prostredie pre zmenu pracovného miesta. Súčasne flexikurita zvyšuje istotu zamestnania sa na základe aktualizácie schopností a rozvíjania talentu.

Reštrukturalizácia sa čoraz viac a častejšie stáva nedeliteľnou súčasťou hospodárskeho života a ovplyvňuje všetky krajiny Európskej únie. Každý tretí zamestnanec pracuje v spoločnosti, ktorej existencia je kratšia ako 10 rokov a reštrukturalizácia ovplyvňuje všetky spoločnosti bez ohľadu na ich veľkosť. EU sa snaží v tomto smere pomáhať predvídať zmeny a pripravovať pracovníkov, regióny a podniky na zvládnutie reštrukturalizačného procesu. Reštrukturalizácia sa môže v priebehu času aj ukázať ako kladný jav, ak pomôže ku zvýšeniu produktivity, zavedeniu novej technológie alebo vytvoreniu nového a trvalého pracovného miesta. Predpisy EU ukladajú ako povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca alebo ich zástupcu o svojich zámeroch s dostatočným predstihom. Viz [8].

1. 1. 2 Práva v práci

Pracovné podmienky sú dnes výrazne priaznivejšie na rozdiel od minulosti. V štátoch európskej „27“ malo približne 14 % pracovníkov v roku 2008 pracovné zmluvy na dobu určitú a nie na neurčitú. Práva pracovníkov patria medzi dôležitú oblasť európskej sociálnej

politiky a v tejto oblasti EU podniká množstvo opatrení so viditeľným dopadom. Zaslúžila sa o zlepšenie pracovných podmienok a zaistila pracovníkom základné práva. Medzi ne radíme obmedzenie pracovnej doby, informovanosť pracovníkov o dôležitých zmenách, prepúšťaní a konzultovanie týchto zmien s nimi, zvýšená bezpečnosť pracovných podmienok a zaistenie kompenzácie v prípade zranení. U pracovných podmienok, ochrane zdravia a bezpečnosti sú nastolené určité spoločné normy EU, ktoré členské štáty musia dodržiavať. Zaviedli sa štandardy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, ktoré zaručujú bezpečnosť pracovníkov a zároveň znižujú počet úrazov, úmrtí, chorôb z povolania. Pracovné právo EU má zaistiť voľnosť na jednotnom trhu tak, aby nespôsobila úpadok pracovných štandardov alebo neprispela k nespravodlivej súťaži.

Európsky trh práce sa mení v závislosti na zmenách našich ekonomík a spoločnosti. Zvýšil sa počet pracovníkov s oveľa rôznorodejšími modelmi pracovnej doby namiesto tradičnej pracovnej zmluvy na plný úväzok. Zmluvy so skrátenou pracovnou dobou alebo sezónne zmluvy majú výhodu, že dávajú pracovníkom určitú flexibilitu a tak môžu tráviť čas so svojou rodinou alebo sa venovať iným povinnostiam. Celkovo nastalo zlepšenie pracovných podmienok pomocou štandardnej pracovnej doby, minimálnych práv na prestávky, dní voľna a iných výhod. Zároveň však pracovníci musia byť oveľa flexibilnejší a to nielen v prípade zmluvných vzťahov so zamestnávateľom, ale aj v každodennej pracovnej praxi. Dochádza ku zvýšeniu kvality a záujmu o prácu, ale na druhej strane sa vyskytujú problémy so stresom a intenzitou práce. Európsky trh práce musí riešiť dôležité zmeny ako je starnutie populácie alebo ohrozenie fyzického zdravia pracovníkov, nie z manuálnej práce, ale z novovzniknutých zdravotných rizík súvisiacich so stresom, obťažovaním a násilím v práci. Čím menej občanov trávi čas zotavovaním sa z úrazu či ochorenia súvisiaceho s prácou, tým väčšia je produktivita hospodárstva ako celku.

Svet práce sa mení tiež vďaka technologickému, demografickému a sociálnemu rozvoju a zároveň sa prihliada ku potrebe lepšie zosúladiť prácu s rodinou a výkonom povinností. V Európe sa stávajú bežnou záležitosťou odlišné pracovné zmluvy vďaka rôznym formám atypických prác, ako sú práca na čiastočný úväzok, práca na dobu určitú alebo práca pre agentúru.

Nová smernica o agentúrnom zamestnávaní zlepši od roku 2011 ochranu agentúrnych pracovníkov a zároveň prispeje k rozvoju tejto formy práce ako flexibilnej možnosti pre zamestnávateľa a pracovníkov. Smernica o pracovnej dobe stanovuje, že všetci pracovníci v EU majú nárok na ochranu proti nadmernému množstvu pracovných hodín, na minimálnu dennú a týždennú dobu odpočinku a najmenej štyri týždne plateného voľna ročne. Viz [8].

1. 1. 3 Začleňovanie a rovnosť

Podpora rovnosti a sociálneho začleňovania sa snaží zaistiť rovné príležitosti každému vrátane zraniteľných skupín. Dôležitý je boj proti diskriminácii, teda aby sa so žiadnym človekom ani skupinou nezaobchádzalo menej priaznivo ako s inou skupinou, na základe iného pohlavia, rasy, náboženstva či presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácii. Opatrenia v oblasti rovnosti koná EU prostredníctvom legislatívy, programov pre rovné príležitosti a snahou o integráciu genderovej problematiky a problematiky diskriminácie do všetkých aspektov tvorby politik, tiež známej pod pojmom mainstreaming. Cieľom je smerovať vnútroštátnu politiku ku spoločným európskym cieľom, ale zároveň nechať jednotlivým krajinám možnosť zvoliť si najlepšiu variantu ako to dosiahnuť. Európa však naďalej čelí novým sociálnym výzvam:

- ženy v EU zarobia priemerne o 17 % menej ako muži napriek tomu, že zákony garantujú rovné mzdy,
- diskriminácia kvôli etnického pôvodu, telesnému postihnutiu alebo sexuálnej orientácii,
- chudoba.²

1. 1. 4 Demografické zmeny a starnúca populácia

Čím viac ľudí má prácu, tým viac rastie prosperita Európy ako celku. Ak sa zabezpečí práca pre väčší počet ľudí, môžu sa spoločnosti vysporiadať s **demografickou zmenou**. EU sa snaží zaistiť spoločne s členskými štátmi dlhodobú udržateľnosť dôchodkových systémov. Snaha je motivovať občanov, aby pracovali dlhšiu dobu. Čím dlhšie sú pracovníci aktívni na pracovnom trhu, tým viac prispievajú do programov sociálneho zabezpečenia a tým vyšší dôchodok obdržia. Prenosnosť dôchodku je hlavným prvkom podpory mobility pracovníkov. V tomto smere EU vypracovala smernicu, ktorá má garantovať, že dôchodcovia neprídu o časť svojho dôchodku, hlavne doplnkového, ak zmenia pracovné miesto alebo sa presťahujú do inej krajiny.

Prínosom je aj to, že sa bojuje proti chudobe spojenej s nízkymi mzdami. Zvyšujú sa schopnosti a zlepšujú sa podmienky zamestnávania na čiastočný úväzok. Zvýšenie kvality môže priniesť niekoľko výhod, ako spokojnosť s prácou; lepšia rovnováha medzi pracovným

² EVROPSKÁ KOMISE. *Co sociální Evropa může udělat pro vás* [online]. [cit. 29. 11. 2010]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=529&furtherPubs=yes>>

a súkromným životom; získanie zdravia a bezpečnosti v práci; lepší prístup k zamestnaniu (napríklad žien alebo starších pracovníkov).

76 % Európanov súhlasí, že celoživotné zamestnanie u jediného zamestnávateľa je už minulosťou a taktiež 76 % ľudí si myslí, že pri hľadaní práce je dnes výhodou schopnosť ľahko zmeniť pracovné miesto.

Globalizácia a technický pokrok sú nielen prínosom pre zamestnanosť a rast, ale zároveň prinášajú aj zmeny, na ktoré musia pracovníci a podniky pohotovo reagovať. Zvyšuje sa tlak na spoločnosti, aby sa prispôbovali. U pracovníkov je nutnosť získavať nové schopnosti, pretože reštrukturalizácia spoločností sa stáva každodennou životnou realitou. Pre zaistenie dlhodobej prosperity v budúcnosti je momentálne dôležité dobré plánovanie a zachovanie solidarity medzi generáciami. Viz [8].

1. 1. 5 Pracovná mobilita

Mobilita prispieva ku znižovaniu nezamestnanosti. Úžitok pociťujú zamestnávateľia, pretože môžu lepšie zaplniť voľné miesta a zamestnanci môžu získať nové skúsenosti. EU má k dispozícii pre získavanie informácií o mobilite internetový portál pracovnej mobility EURES, ktorý poskytuje občanom prístup na inzerciu pracovných miest zo všetkých štátov únie a taktiež si tu môžu umiestniť životopis.

EU predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia koordinuje, ale nenahrádza ich vnútroštátne systémy. Vytvárajú sa mosty medzi systémami, s cieľom chrániť práva na sociálne zabezpečenie občanov, ktorí sa presúvajú. V EU sú úspešne koordinované viac ako 50 rokov programy sociálneho zabezpečenia. Nové nariadenia 883/2004 a 987/2009, označované ako „Modernizovaná koordinácia sociálneho zabezpečenia EU“, vstúpili do platnosti 1. mája 2010. Pravidlá koordinácie obsahujú aj tieto princípy:

- **Jednota príslušnej legislatívy.** Počas jednej doby je podriadenosť legislatívy len u jedného štátu. Všeobecne nastáva poistenie v krajine, kde sa pracuje.
- **Rovné zaobchádzanie.** Legislatíva platí rovnako pre občana iného členského štátu, ak sa ho týka, ako aj pre vlastných občanov daného štátu. Platí to aj u práv a povinností.
- **Agregácia.** Ak bude k získaniu nároku na dávku potrebné nejaké splnenie podmienok, berie sa v úvahu obdobie poistenia, bydlisko alebo zamestnanie podľa legislatívy iného členského štátu.

- **Možnosť exportu niektorých dávok.** Ak existuje nárok na dávku v jednom členskom štáte, je možné ju dostať i v prípade, že sa občan presťahuje.³

1.2 Fondy

Európske financovanie politiky zamestnanosti a sociálnej politiky poskytujú hlavne nasledujúce fondy:

1. 2. 1 Európsky sociálny fond (ESF)

- založený za účelom znižovania rozdielov v prosperite a životnom štandarde v rámci EU,
- podporuje hospodársky a sociálny blahobyt, projekty presadzujúce zamestnanosť a pomáha zvyšovať občianske vzdelanie a zodpovednosť,
- investuje do prevádzkovania aktivít politiky zamestnanosti a sociálneho začleňovania v členských štátoch,
- podporuje hospodársky rast, pomáha rozvoju konkurencieschopnosti a vytváraniu pracovných miest.

1. 2. 2 Európsky fond pre prispôsobenie sa globalizácii (EGF)

- zápolí s potenciálnymi negatívnymi účinkami globalizácie a zosúladí ciele hospodárskeho rastu a sociálnej súdržnosti,
- je zameraný skôr na praktické činnosti prinášajúce úžitok ako pracovníkom, tak aj firmám a je reakciou na špecifickú krízu celoeurópskeho rozsahu,
- poskytuje jednorazovú, časovo obmedzenú podporu, zameranú priamo na pomoc pracovníkom prepusteným z práce alebo inak zasiahnutých krízou.

Hlavná zodpovednosť za zamestnanosť a sociálnu politiku je naďalej ponechaná na členských štátoch. Viz [8].

³ EVROPSKÁ KOMISE. *Co sociální Evropa může udělat pro vás* [online]. [cit. 29. 11. 2010]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=529&furtherPubs=yes>>.

1. 2. 3 Eurofound

Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok je nezávislou inštitúciou Európskej únie. Nadácia bola zriadená nariadením Rady EHS č. 1365/75 v máji roku 1975 a je jedným z prvých založených v špecializovaných oblastiach politiky EU. Jeho sídlom je írsky Dublin, riaditeľkou nadácie je JORMA KARPPINEN. Poslaním nadácie je prispievať k navrhovaniu a vytváraniu lepších životných a pracovných podmienok v Európe.

Úlohou Eurofoundu je poskytovať informácie, poradenstvo a odborné poznatky o životných a pracovných podmienkach, priemyslových vzťahoch a riadení zmien v Európe. Eurofound sa venuje výskumu a následne odovzdáva výsledky, na základe ktorých sa vyvíjajú projekty. Poskytuje informácie a údaje pre analýzy, podľa ktorých vytvárajú politiku EU v oblasti pracovných a životných podmienok.

Hlavnými témami sú zamestnanosť a pracovné podmienky, vyváženosť pracovného a súkromného života, priemyslové vzťahy a partnerstvo, sociálna súdržnosť. Cieľovými skupinami sú zamestnávateľia, tvorcovia politiky na úrovni EU, vlády, odborové organizácie.

Eurofound je riadený správnu radou, ktorá sa skladá zo zástupcov vlád, zamestnávateľov a zamestnancov každého členského štátu a troch zástupcov z Európskej komisie. Táto reprezentácia vlád a sociálnych partnerov odráža tripartitný charakter organizácie práce. Výbor sa schádza každoročne, aby nasmeroval politiku, prijal pracovný program a navrhol rozpočet. Každé štyri roky Eurofound zhodnotí svoju stratégiu a orientáciu práce a po rozsiahlych konzultáciách postupne pripravuje program. Súčasný štvorročný program 2009-2012, *Európa práce: Lepší život a príležitosti pre všetkých*, bola prijatá v októbri 2008 a nadobudla platnosť v januári 2009.

Základný postoj EU ku spoločenskému a hospodárskemu vývoju je formulovaný Lisabonskou stratégiou, ako tri vzájomne prepojené ciele:

- plná zamestnanosť,
- kvalita a produktivita práce,
- sociálna súdržnosť a začleňovanie.

Poslaním celej stratégie je vytvoriť z EU najdynamickejšiu a najviac konkurencie schopnú ekonomiku na svete založenú na znalostiach. K tomu je potrebné mať odborné vedomosti a nutnosť prehodnotiť spoločenskú a hospodársku politiku.

EU preto čakajú náročné a dôležité úlohy ako napríklad, vytvárať lepšie pracovné miesta a zvyšovať ich počet, umožniť ľuďom zladať prácu s rodinným životom, zaistiť dokonalejšiu sociálnu súdržnosť a podporovať rovné príležitosti. Nadácia Eurofound zameriava svoju

činnosť tak, aby úspešne na tieto výzvy reagovala, určovala politiku a postupy, ktoré fungujú. Výsledky svojej práce prezentuje a poskytuje ich kľúčovým hráčom na poli sociálnej politiky EU, ale aj európskym občanom vo forme informácii, poradenstva a odborných poznatkov založených na vlastnom porovnávacom výskume a analýzach. Viz [11].

1.3 Prieskumy

Prieskum pracovných podmienok v Európe sa od roku 1990 koná raz za päť rokov a ponúka celkový obraz pracovného sveta Európy. Tento prieskum zastrešuje veľa tém, vrátane pracovnej doby, organizácie práce, vyváženosť pracovného a osobného života, psychosociálnych faktorov, fyzických rizík i pracovnej výkonnosti a pracovného uspokojenia. V poradí štvrtý prieskum sa uskutočnil v roku 2005. Zúčastnilo sa ho asi 30 000 pracovníkov z 31 krajín.

Prieskum kvality života v Európe prináša údaje a analýzy z oblasti každodenného života európskych občanov. V roku 2007 sa konala druhá vlna tohto prieskumu. Zisťovali sa názory na kvalitu života spoločnosti i komunity, na zamestnávanie, vzdelávanie, výšku príjmu, rodinný život, bývanie a sociálne siete.

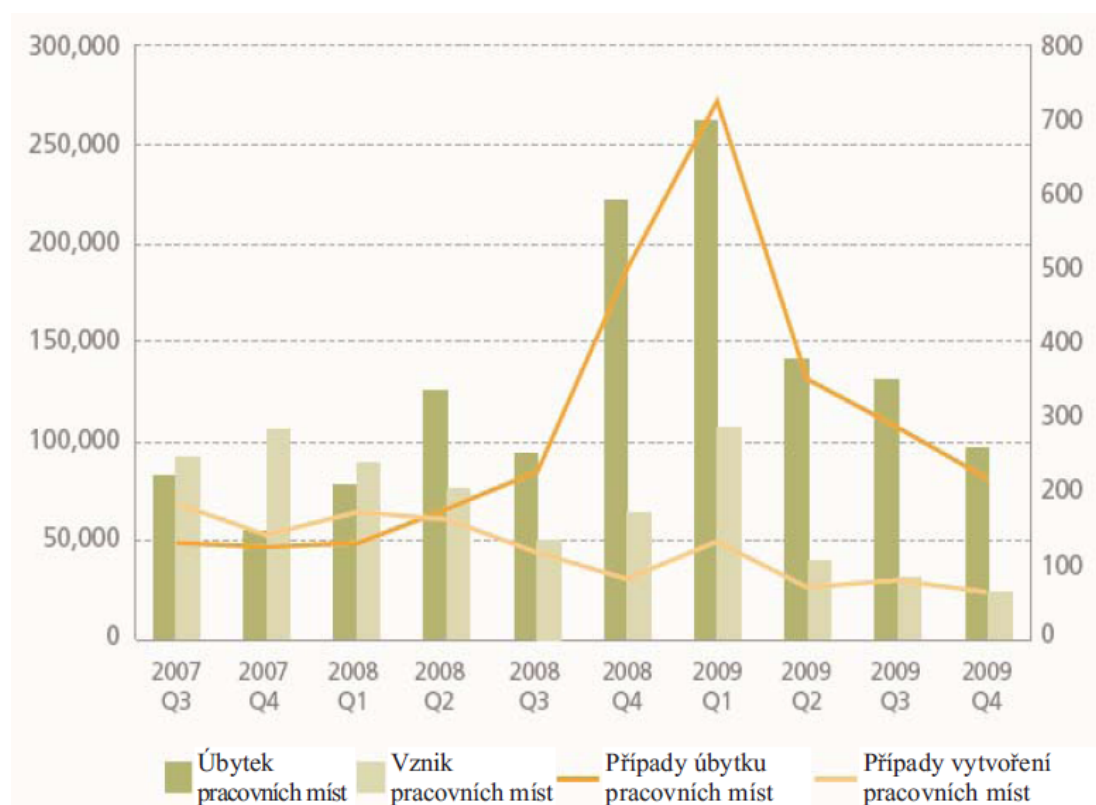
Prieskum podnikov v Európe sa po prvý krát konal v rokoch 2004–2005. Zúčastnilo sa ho viac ako 21 000 pracovísk z 21 členských štátov EU. Výsledky obsahovali názory riadiacich pracovníkov i zástupcov radových pracovníkov na rôzne témy vzťahujúcich sa k práci, ako je napr. pružná pracovná doba, práca na čiastočný úväzok, nadčasy, atypická pracovná doba, rodičovská a dlhodobá dovolenka alebo predčasný či postupný odchod do dôchodku. Viz [11].

1. 3. 1 Výročná správa za rok 2009 „Lepšia práca, lepší život“

Vydaná ako prvá súčasť štvorročného pracovného programu nadácie Eurofound. EU sa z recesie technicky dostala v treťom štvrťroku 2009. Rast zostal pomalý a zaostával za historickými vývojovými tendenciami. Miera nezamestnanosti naďalej rástla a dosiahla najvyššiu úroveň za posledných desať rokov, tj. 9,5 % v rámci EU „27“. Do prvého štvrťroku 2009 boli najviac postihnutí manuálni pracovníci, čo viedlo ku koncentrácii úbytku pracovných miest v spracovateľskom priemysle a stavebníctve. Rovnako ako v predošlých obdobiach recesií boli stratou pracovných miest viac postihnutí muži ako ženy. Miera zamestnanosti ľudí vo veku 15 až 24 rokov klesla viac ako miera zamestnanosti ľudí starších

24 rokov. V členských štátoch, ktoré boli recesiou postihnuté najviac, ako je Írsko, Španielsko a pobaltské štáty, sa však situácia na trhu práce zhoršila u všetkých demografických skupín. Od konca druhého štvrťroku 2008 začal Európsky monitor pre reštrukturalizáciu zaznamenávať podstatne vyšší prepád v zamestnanosti oznámených európskymi médiami u podnikov v reštrukturalizácii. Oznámenia o úbytku pracovných miest v priebehu roku 2009 začali klesať, ale rovnako to platilo aj o novovytvorených pracovných miestach, ako možno vidieť na obrázku 1.1. Na tomto úbytku pracovných miest sa podpísal aj úpadok spoločnosti a položil na kolena niekoľko priemyselných odvetví, ako stavebníctvo, textilný priemysel, veľkoobchod a maloobchod, spracovateľský priemysel, hotely a reštaurácie či automobilový priemysel. Viz [12].

Obrázok č. 1.1.: Úbytok a vznik pracovných miest



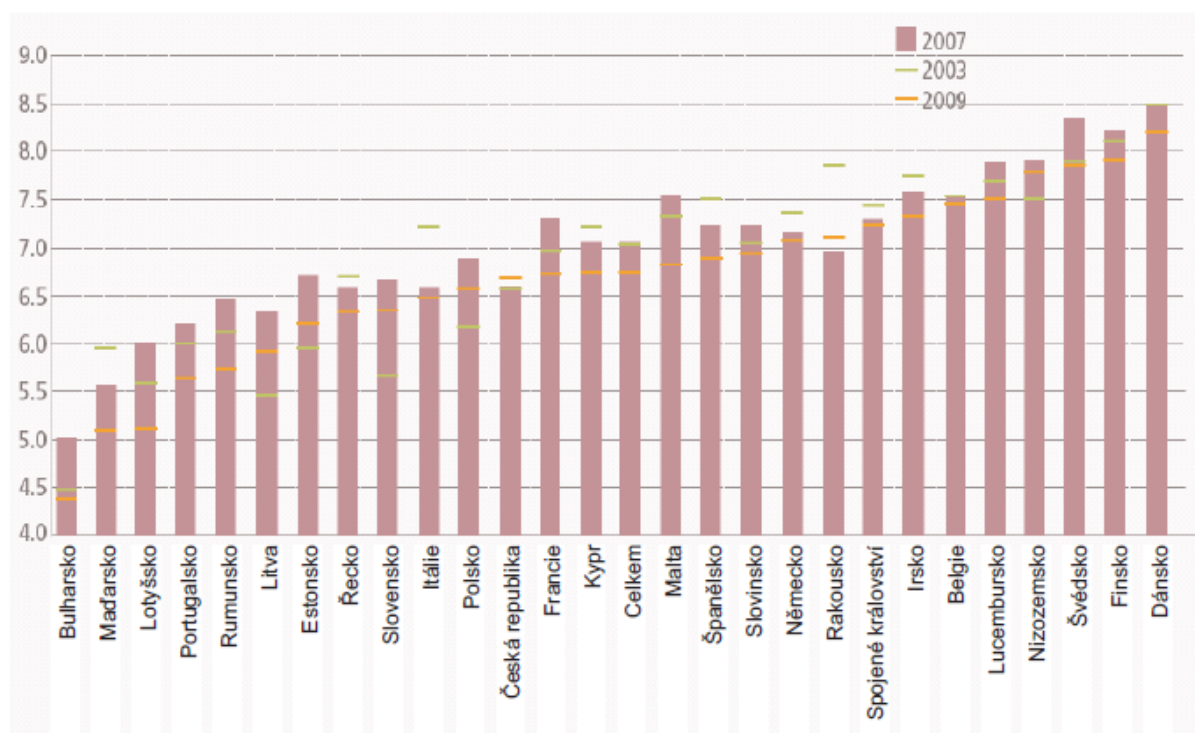
Zdroj: Výroční zpráva za rok 2009 – *Život a práce v Evropě*. Dostupné z : <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/cs/2/EF1016CS.pdf>, uvedené na str. 2.

Cieľom výskumu bolo posúdenie nedávnych prípadov úpadku a tak lepšie pochopiť úpadok všeobecne a jeho dôsledky na pracovníkov, ktorých sa priamo dotkol a druh náhrady, ktorú obdržia. Kľúčovým dôvodom zlyhania spoločnosti bolo neprimerané zadlžovanie sa a neschopnosť vyvinúť stratégiu pre zachovanie konkurencieschopnosti. Nedostatočný dopyt po

výrobkoch a obmedzený prístup k úverom zapríčinil mnohým spoločnostiam ťažkosti so splácaním dlhu. Malé a stredné podniky sú na úveroch závislejšie a preto aj najzraniteľnejšie. Spoločnosti trpeli aj „dominovým efektom“, kedy úpadok jednej spoločnosti viedol k úpadku druhej. Výskum tiež priniesol zistenie, že keď pracovníci stratia zamestnanie kvôli úpadku, sú následky vážnejšie, ako v prípade iných druhov reštrukturalizácie. Zamestnávateľ v úpadku nie je schopný poskytnúť akúkoľvek podporu finančnú či praktickú. V prípade nevyplatenia odstupného, sú pracovníci odkázaní na pomoc vlády. Viz [12].

Obyvatelia Európy sú všeobecne so svojím životom spokojní. Úroveň spokojnosti sa samozrejme líši v rôznych sociálnych skupinách. Napríklad ľudia s vyššími príjmami, s dobrým zdravotným stavom, s istotou práce a vyššou úrovňou vzdelania sú obvyčajne spokojnejší. Občania dvanástich nových členských štátov sú výraznejšie nespokojnejší so svojim životom ako občania pôvodnej EU „15“. Existujú názory, že jestvuje súvislosť medzi úrovňou bohatstva krajiny, ktorý je meraný v HDP a úrovňou spokojnosti. Ľudia v bohatších severských členských štátoch EU ako je Dánsko, Fínsko a Švédsko boli zo všetkých občanov EU so svojim životom najspokojnejší. Naopak ľudia z chudobnejších krajín ako je Bulharsko hodnotili svoju spokojnosť veľmi nízko.

Obrázok č. 1.2.: Spokojnosť so životom



Zdroj: Výroční zpráva za rok 2009 – *Život a práce v Evropě*. Dostupné z:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/cs/2/EF1016CS.pdf>, uvedené na str.26.

Spokojnosť so životom je jedným z hľadísk kvality života meraných v rámci prieskumu kvality života v Európe. Prieskum nadácie Eurofound sa ľudí pýtal, ako šťastne sa cítia. Ľudia sú v skutočnosti šťastnejší ako spokojnejší. Rozdiel medzi oboma pojmami bol dobre pozorovateľný u nových členských štátov s nízkymi príjmami a v kandidátskych krajinách. Šťastie je založené viac na pocitoch a je menej ovplyvnené životnou úrovňou. Naopak, spokojnosť so životom je viac ovplyvnená externými a sociálne ekonomickými okolnosťami. Primeraná životná úroveň je pre zaistenie šťastia dôležitá, ale pre životnú spokojnosť je najdôležitejšou podmienkou uspokojivý rodinný a spoločenský život. Tieto faktory sú v EU „15“ rovnako dôležité, v nových členských štátoch je rodinný život oveľa dôležitejší. Viz [12].

1. 3. 2 Európsky prieskum spoločností

Zlepšenie flexibility na trhu práce Európska únia považuje za jeden z kľúčových prvkov nutných k dosiahnutiu cieľa lisabonskej stratégie. Stať sa najviac konkurencieschopnou, najdynamickejšou, znalostnou ekonomikou na svete a vytvárať viac kvalitnejších pracovných miest pre európskych občanov. Najbežnejším typom flexibility uplatňovaným v európskych spoločnostiach je flexibilita pracovnej doby. Prieskum sa zamerail na štyri typy úpravy pracovnej doby: pružná pracovná doba, práca na čiastočný pracovný úväzok, práca v nezvyčajné hodiny a nadčasové hodiny.

▪ Pružná pracovná doba

Usporiadanie pracovnej doby, ktoré zamestnancovi umožňuje prispôbiť si začiatok a koniec každodennej práce vlastným potrebám a želaniam v určitých medziach. Základná pružná pracovná doba umožňuje meniť iba dobu začiatku a konca pracovného dňa, ale nepovoľuje zmenu dĺžky trvania. Nadpracovávanie pracovnej doby umožňuje hromadenie odpracovaných alebo chýbajúcich hodín na účte pracovnej doby. Literatúra označuje pružnú pracovnú dobu často ako prínosnú pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca. Výsledky prieskumu zistili, že:

- určitý typ pružnej pracovnej doby využíva v štátoch EU „27“ viac ako polovica (56 %) všetkých organizácií s desať a viac zamestnancami. Oproti zisteniam z minulého prieskumu v 21 krajinách, ide o podstatný nárast;
- z desiatich podnikov skoro štyri uplatňujú systémy, ktoré umožňujú kumuláciu odpracovaných hodín na účte pracovnej doby. Mnoho z týchto účtov pracovnej doby zahrňuje možnosť vybrať si za nahromadené odpracované hodiny celé dni voľna. Tento spôsob je najbežnejší v severských krajinách, v Nemecku, v Českej republike a v Rakúsku;

- dlhodobé účty, teda s možnosťou uchovávať odpracované hodiny po dobu dlhšiu ako jeden rok, je rozšírená oveľa menej. Takýto systém využíva v štátoch EU „27“ v priemere len 6 % organizácii. Najvyšší počet týchto spoločností je v Dánsku, kde dlhodobé účty uplatňuje takmer 30 % organizácii.

▪ **Práca na čiastočný pracovný úväzok**

Práca na čiastočný pracovný úväzok sa v Európe v posledných 15 rokoch podstatnou mierou rozšírila. Primárne je tento typ práce určený na zaistenie prevádzkových cieľov (lepšie reagovať na výkyvy ponuky a dopytu). Ďalej sa táto forma práce využíva pri riadení ľudských zdrojov alebo ju môže zamestnávateľ použiť na vlastné zatriktívnenie pre nových potencionálnych pracovníkov. Pracovníci môžu lepšie kombinovať pracovný život so súkromným. Poznatky prieskumu o práci na čiastočný pracovný úväzok prinášajú:

- V Európskej únii ponúka prácu na čiastočný pracovný úväzok 67 % podnikov, ale nie je rozšírená rovnomerne v Európe. Napríklad 91% holandských spoločností má zamestnancov zamestnaných na čiastočný pracovný úväzok. Tento druh práce je bežný aj v Belgicku, v Nemecku, Švédsku a vo Veľkej Británii, kde ju uplatňuje okolo 80 % organizácii. Naopak, najnižšie podiely podnikov, kde menej ako 20 % organizácii zamestnáva na čiastočný pracovný úväzok, vykazujú Bulharsko a Portugalsko.
- Stále väčší počet podnikov začína využívať určité formy práce na čiastočný pracovný úväzok, ktorý sa líši od „tradičnej“ formy, kedy zamestnanec pracuje denne niekoľko hodín, obvyčajne doobeda, v priebehu týždňa. K obľúbenejším typom práce na čiastočný úväzok sa radí systém, kedy sa striedajú plne pracovné dni s dňami úplného voľna alebo ďalej pružná práca na čiastočný pracovný úväzok, kde zamestnávateľ určuje kedy sa pracuje.
- Čiastočný pracovný úväzok je síce rozšírený po krajinách, ale pre vysoko kvalifikované pozície je veľmi ojedinelá. Výnimkou je Holandsko.

▪ **Práca v noci, počas víkendov a na zmeny**

Prácu v neštandardných hodinách bežne využívajú zamestnávateľia, ktorí chcú predĺžiť prevádzkovú dobu strojov, otváracie hodiny alebo sa snažia vysporiadať s výkyvmi pri vysokom pracovnom vyťažení, ktoré počas pracovných dní v bežnej pracovnej dobe nie je zvládnuteľné. Zistenie prieskumu:

- v posledných štyroch rokoch podiel podnikov fungujúcich v noci, cez víkendy alebo na zmeny, sa zachoval na stabilnej úrovni. Mierny nárast sa zaznamenal pri práci v sobotu;
- práca v nedeľu a v noci sa koncentruje do odvetví ako je zdravotníctvo, verejná doprava, energetika, ktoré vyžadujú zväčša 24-hodinovú pracovnú vyťaženosť.

▪ **Práca nadčas**

Najtradičnejším nástrojom úpravy pracovnej doby pri nadmernom pracovnom zaťažení je práca nadčas. Prieskum priniesol poznatky:

- najvyšší podiel na využívaní práce nadčas majú krajiny Nemecko, Holandsko a severské krajiny. Oveľa menej je práca nadčas rozšírená v južných a východoeurópskych alebo stredoeurópskych krajinách. Výnimku tvoria Česká republika a Taliansko, kde podiel organizácii s pracou nadčas prekročil priemer Európskej únie;
- 35 % spoločností prácu nadčas kompenzuje finančne, 23 % poskytuje náhradné voľno, 37 % podnikov kombinuje obe formy náhrad. Bezvýznamný podiel organizácii prácu nadčas nenahrádzajú a ostáva stabilný. Viz [10].

1.4 Zamestnanecké benefity podľa Medzinárodných účtovných štandardov

Medzinárodný účtovný štandard 19 popisuje účtovanie a zverejňovanie zamestnaneckých pôžitkov. Od účtovnej jednotky sa vyžaduje, aby uznala:

- záväzok v okamžiku, v ktorom zamestnanec poskytoval svoje služby výmenou za zamestnanecké pôžitky vyplácané v budúcnosti;
- náklad v okamžiku, kedy spotreboval ekonomický úžitok plynúci zo služieb poskytnutých zamestnancom výmenou za zamestnanecké pôžitky.

Zamestnávateľ využije tento štandard pri účtovaní o všetkých zamestnaneckých pôžitkoch, okrem úhrad viazaných na akcie, ktorými sa zaoberá štandard IFRS 2 a vykazovania plánov dôchodkových pôžitkov, ktoré spadajú pod štandard IAS 26.

Medzi zamestnanecké pôžitky patria:

- **krátkodobé zamestnanecké pôžitky pre stálych zamestnancov;**
- **pôžitky po skončení pracovného pomeru;**
- **ostatné dlhodobé zamestnanecké pôžitky;**
- **pôžitky pri predčasnom ukončení pracovného pomeru;**
- **odmeny viazané na vlastný kapitál**

Zamestnanecké pôžitky sú poskytované zamestnancom, alebo aj ich rodinným príslušníkom. Môžu mať formu platby alebo poskytnutia tovaru a služby priamo zamestnancom či ich rodinným príslušníkom, alebo tretím osobám ako napríklad poisťovňa.

Sú to všetky formy plnenia, ktoré zamestnanec dostane od účtovnej jednotky výmenou za ním poskytované služby na plný úväzok, čiastočný, trvalý, príležitostný alebo dočasný. Viz [13].

1. 4. 1 Krátkodobé zamestnanecké pôžitky

Patria pod ne:

- (a) mzdy, platy a príspevky na sociálne zabezpečenie;
- (b) krátkodobé platené voľno (platená ročná dovolenka a platené nemocenské voľno), kedy je vyrovnanie za čerpanie voľna splatné do dvanástich mesiacov po skončení obdobia, v ktorom zamestnanci poskytli príslušnú službu;⁴
- (c) podiely na zisku a odmeny vyplácané v období do dvanástich mesiacov po skončení obdobia, v ktorom bola poskytnutá zo strany zamestnancov príslušná služba
- (d) nepeňažné pôžitky (ako zdravotná starostlivosť, ubytovanie, služobné automobily a tovar či služby poskytované zadarmo alebo so zľavou) pre stálych zamestnancov.

Krátkodobé pôžitky sa riadia všeobecnými účtovnými princípmi, nie je nutné žiadne ocenenie záväzkov ani diskontovanie.

Poskytovanie pracovníkom **platené voľno** je možné z rôznych dôvodov, ako je napríklad dovolenka, choroba, dočasná invalidita, materská dovolenka, činnosť porotcu, vojenská služba a iné. Rozlišujeme kumulatívne a nekumulatívne voľno.

Kumulatívne sa môže preniesť do nasledujúceho obdobia, v ktorom sa môže aj čerpať a môže byť podmienené ďalším trvaním pracovného pomeru alebo nepodmienené.

Nekumulatívne platené voľno sa do ďalších období neprenáša a pri ukončení pracovného pomeru nevzniká nárok na finančnú kompenzáciu nečerpaného voľna zamestnancom. V tomto prípade už účtovná jednotka vykazuje záväzok a náklad až v okamžiku čerpania voľna.

Podiely na zisku a plány odmien v niektorých prípadoch vzniknú zamestnancovi až po odpracovaní určitej doby a vznikne tak mimozmluvný záväzok. Vyplácať odmeny nemusí mať účtovná jednotka ako zákonnú povinnosť, ale v niektorých prípadoch to býva zvykom. Záväzok vyplývajúci z plánu podielov na zisku alebo z plánu odmien. Je odvodený od služieb, ktoré poskytol zamestnanec účtovnej jednotke, nie zo vzťahu k vlastníkom účtovnej

⁴ Zmena Medzinárodného Účtovného Štandardu, zo dňa 29.11.2010, dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:021:0016:0037:CS:PDF>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:021:0016:0037:CS:PDF)

jednotky. Účtovná jednotka vykazuje výplatu podielu na zisku či odmien ako náklad a nie ako rozdelenie zisku. Pokiaľ nie je výplata podielu na zisku či výplata odmeny plne splatná behom dvanástich mesiacov od konca obdobia, v ktorom zamestnanec poskytoval svoje služby účtovnej jednotke, sú tieto výplaty považované za ostatné dlhodobé zamestnanecké pôžičky.

Krátkodobé zamestnanecké pôžičky *sú úplne splatné do dvanástich mesiacov* od konca obdobia, v ktorom zamestnanci poskytli účtovnej jednotke príslušné služby.

Plány pôžičkov, ktoré sú splatné po skončení pracovného pomeru sú **formálne alebo neformálne programy**, podľa ktorých poskytuje účtovná jednotka svojim zamestnancom pôžičky.

Podľa **plánov definovaných príspevkov** platí účtovná jednotka pevne stanovené príspevky do samostatne spravovaného fondu a nemá žiadnu právnu ani mimozmluvnú povinnosť platiť ďalšie príspevky, v prípade že by fond nemal dostatok aktív na výplatu všetkých zamestnaneckých pôžičkov súvisiacich so službami, ktoré poskytli zamestnanci v bežnom a v predchádzajúcich obdobiach.

Plány definovaných pôžičkov po skončení pracovného pomeru sú iné ako plány definovaných príspevkov. Viz [13].

1. 4. 2 Zamestnanecké pôžičky po skončení pracovného pomeru

Radíme tu:

- (a) dôchodkové pôžičky, ako je dôchodok;
- (b) ostatné pôžičky po skončení pracovného pomeru, ako je úhrada životného poistenia či úhrada lekárskej starostlivosti.

Účtovná jednotka má plány pôžičkov po skončení pracovného pomeru a na ich základe sú vytvorené programy na poskytnutie pôžičkov zamestnancom po skončení ich pracovného pomeru.

Plány zamestnaneckých pôžičkov sa klasifikujú ako plány definovaných príspevkov a ako plány definovaných pôžičkov v závislosti na ekonomickej podstate plánu.

Plán definovaných **príspevkov** hovorí o tom, že právny alebo mimozmluvný záväzok účtovnej jednotky je obmedzený čiastkou, ktorú je účtovná jednotka viazaná prispievať do fondu. Výška pôžičky je determinovaná výškou príspevku plateného účtovnou jednotkou do plánu pôžičkov po skončení pracovného pomeru a výškou výnosov dosahovaných zo spravovania príspevkov. Dôsledky rizika odhadov, teda že pôžičky môžu byť nižšie ako sa

očakávalo a investičného rizika, že aktíva nepokryjú očakávané pôžitky, nesie samotný zamestnanec.

Podľa plánu definovaných **pôžitkov** je účtovná jednotka zaviazaná poskytovať dohodnuté pôžitky súčasným aj bývalým zamestnancom. Riziká odhadov a investičné riziká dopadajú na účtovnú jednotku.

Plán definovaných **príspevkov** vykazuje účtovná jednotka ako záväzok pre každé obdobie čiastkou, ktorú má za toto obdobie do plánu prispieť. Nie sú nutné žiadne odhady a nevznikajú ani žiadne zisky prípadne straty z rozdielu skutočnosti od odhadu.

Účtovanie o plánoch definovaných **pôžitkov** je zložitejšie. Pre stanovenie výšky záväzku a nákladov je nutné pracovať s odhadmi, a vzniká možnosť zisku a straty z rozdielu medzi skutočnosťou a týmito odhadmi. Plány definovaných pôžitkov môžu, ale nemusia byť úplne alebo čiastočne financované prostredníctvom príspevkov účtovnej jednotky, niekedy tiež aj zamestnancov do účtovnej jednotky alebo fondu, odkiaľ sú následne pôžitky zamestnancov vyplácané.

Formálne podmienky plánu definovaných pôžitkov umožňujú účtovnej jednotke jej záväzky z plánu ukončiť. Pokiaľ ale majú zamestnanci pokračovať v pracovnom pomere, obvyčajne je ťažké plán zrušiť, preto sa predpokladá, že bude účtovná jednotka poskytovať sľúbené pôžitky po celú dobu trvania zamestnávania príslušných zamestnancov.

Poistne-matematické predpoklady sú najlepšimi možnými odhadmi účtovnej jednotky u tých premenných, ktoré určujú výsledný náklad na poskytovanie pôžitku po skončení pracovného pomeru. Poistne-matematické predpoklady sú vzájomne kompatibilné, pokiaľ rešpektujú ekonomické súvislosti medzi takými faktormi, ako sú inflácia, mzdový vývoj, výnosnosť aktív plánu a diskontné sadzby. Účtovná jednotka stanoví diskontnú sadzbu a ostatné finančné predpoklady v nominálnych hodnotách, okrem prípadov, kedy by odhady v reálnych hodnotách (upravených o infláciu) poskytovali spoľahlivejšie výsledky, napríklad v hyperinflačných ekonomikách alebo pri indexovanej výške pôžitku.

Medzi významné poistne-matematické predpoklady patrí **diskontná sadzba**, ktorá odráža časovú hodnotu peňazí, avšak nie poistne-matematické či investičné riziko. Diskontná sadzba neodráža špecifické úverové riziko, ktoré nesú veritelia účtovnej jednotky, ani riziko, že budúca skutočnosť sa bude líšiť od poistne-matematických predpokladov. Diskontná sadzba predstavuje odhadovaný časový priebeh výplat pôžitkov. V praxi účtovná jednotka

často postupuje tak, že použije jeden vážený priemer diskontnej sadzby, ktorý odráža odhadovaný časový priebeh výplat pôžitkov, čiastku výplat a menu, v ktorej sa pôžitky budú vyplácať.

Odhady budúceho mzdového vývoja berú v úvahu infláciu, služobný vek, služobný postup a ďalšie relevantne faktory, ako sú dopyt a ponuka na trhu pracovných síl.

Po skončení pracovného pomeru účtovná jednotka odhaduje budúce náklady na zdravotnú starostlivosť na základe vlastnej historickej skúsenosti doplnenej v prípade potreby o skúsenosti iných podnikov, poisťovní, poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

Očakávaný výnos z aktív plánu odráža zmeny v reálnej hodnote aktív plánu držaných v priebehu obdobia ako výsledok skutočných príspevkov zaplatených do fondu a skutočných pôžitkov z fondu vyplácaných. Po stanovení očakávaného a skutočného výnosu z aktív plánu odpočíta účtovná jednotka očakávané administratívne náklady okrem už zahrnutých v poisťne-matematických predpokladoch použitých pre vyčíslenie záväzku. Účtovná jednotka uzná zisky a straty pri krátení či vysporiadaní plánu definovaných pôžitkov v okamžiku krátenia či vysporiadania plánu. Viz [13].

Ku kráteniu môže dôjsť napríklad uzatvorením továrne, prerušením činnosti či ukončením alebo pozastavením plánu alebo obmedzením rozsahu. Krátenie je často spojené s reštrukturalizáciou, preto účtovná jednotka účtuje o oboch súčasne.⁵

1. 4. 3 Ostatné dlhodobé zamestnanecké pôžitky

Zahrňame sem:

- (a) dlhodobé platené voľno, napríklad dovolenka za výsluhu či študijné voľno;
- (b) jubileá a ostatné pôžitky za výsluhu;
- (c) pôžitky pri dlhodobej pracovnej neschopnosti;
- (d) podiel na zisku a odmeny vyplácané dvanásť a viac mesiacov po konci obdobia, v ktorom poskytol zamestnanec účtovnej jednotke svoje služby;
- (e) odložené odmeny vyplácané dvanásť a viac mesiacov od konca obdobia, v ktorom vznikol nárok.

⁵ Zmena Medzinárodného Účtovného Štandardu, zo dňa 29.11.2010 <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:021:0016:0037:CS:PDF>>

Vyčíslenie ostatných dlhodobých zamestnaneckých pôžitkov sa obvykle nestretáva s takou mierou neistoty, ako pri pôžitkoch po skončení pracovného pomeru. Zavedenie týchto pôžitkov či ich zmena zriedka kedy vyvolá vznik významnej čiastky nákladov na minulé služby. U ostatných dlhodobých zamestnaneckých pôžitkov uzná účtovná jednotka ako náklad alebo ako výnos čistý súčet týchto položiek, s výnimkou, kedy iný štandard vyžaduje či povoľuje ich zahrnutie do nákladov na aktívum:

- náklad na bežné služby;
- úrokový náklad;
- očakávaný výnos zo všetkých aktív plánu a práv na náhradu rozpoznaných ako aktívum;
- poistne-matematické zisky a straty, ktoré musia byť všetky vykazované okamžite;
- náklady na minulé služby, ktoré musia byť všetky vykazované okamžite;
- dôsledok krátenia či vysporiadania.

Jednou z foriem dlhodobých zamestnaneckých pôžitkov je pôžitok pri dlhodobej pracovnej neschopnosti. Ak úroveň pôžitku je závislá od odpracovaných rokov, vzniká záväzok priebežne. Pokiaľ úroveň pôžitku na odpracovaných rokoch nezávisí, stanoví sa očakávaný náklad na tento pôžitok pri vzniku situácie, ktorá zapríčinila dlhodobú pracovnú neschopnosť.

Ostatné dlhodobé zamestnanecké pôžitky *nie sú úplne splatné do dvanástich mesiacov* od konca obdobia, v ktorom zamestnanci poskytli svoje služby.

1. 4. 4 Pôžitky pri predčasnom ukončení pracovného pomeru

Nárok na tento pôžitok je daný ukončením pracovného pomeru, nie jeho trvaním. Účtovná jednotka uzná pôžitok pri ukončení pracovného pomeru záväzkom a nákladom len vtedy, ak je preukázateľne zaviazaný:

- ukončiť pracovný pomer s pracovníkom alebo skupinou pracovníkov pred ich normálnym odchodom do dôchodku;
- poskytnúť pôžitky pri ukončení pracovného pomeru v dôsledku ponuky zamestnancom dobrovoľné rozviazanie pracovného pomeru.

K ukončeniu pracovného pomeru je účtovná jednotka preukázateľne zaviazaná, ak prijala podrobný plán vedúci k ukončeniu pracovného pomeru a nemá žiadnu reálnu možnosť tento plán zrušiť. Účtovná jednotka môže byť zaviazaná zákonom, zmluvou, rôznymi dohodami so zamestnancami či ich zástupcami alebo mimozmluvným záväzkom založeným na podnikovej praxi, zvyklosti či želaní konať daným spôsobom k výplatám a aj iným pôžitkom zamestnancom. Ukončuje ich pracovný pomer a označujú sa ako pôžitky pri ukončení

pracovného pomeru. Typickým príkladom je jednorazová výplata paušálnej čiastky, ale môže sa jednať aj o:

- zvýšenie dôchodkových pôžitkov či iných pôžitkov po ukončení pracovného pomeru, a to nepriamo prostredníctvom plánu zamestnaneckých pôžitkov, alebo priamo;
- vyplácanie mzdy po nasledujúce určité obdobie, kedy už zamestnanec neposkytuje účtovnej jednotke služby, ktoré by prinášali účtovnej jednotke ekonomický úžitok.

Niektoré zamestnanecké pôžitky sa vyplácajú bez ohľadu na dôvod zamestnancovho odchodu a ich výplata je istá, ale neistý je termín výplaty. V niektorých krajinách ich označujú ako odstupné, ale ide skôr o pôžitok po ukončení pracovného pomeru, ako o pôžitok pri ukončení pracovného pomeru a účtovná jednotka bude tak aj o nich účtovať. Pôžitky vyplácané pri ukončení pracovného pomeru neprinášajú účtovnej jednotke ďalšie ekonomické úžitky a ako náklad ich možno uznať okamžite.

Zamestnanecké pôžitky **pri predčasnom ukončení pracovného pomeru** sú vyplácané na základe:

- rozhodnutia účtovnej jednotky ukončiť so zamestnancom pracovný pomer pred dňom riadneho odchodu do dôchodku;
- rozhodnutia zamestnanca dobrovoľne ukončiť pracovný pomer výmenou za tieto pôžitky. Viz [13].

1.5 Nariadenia Komisie

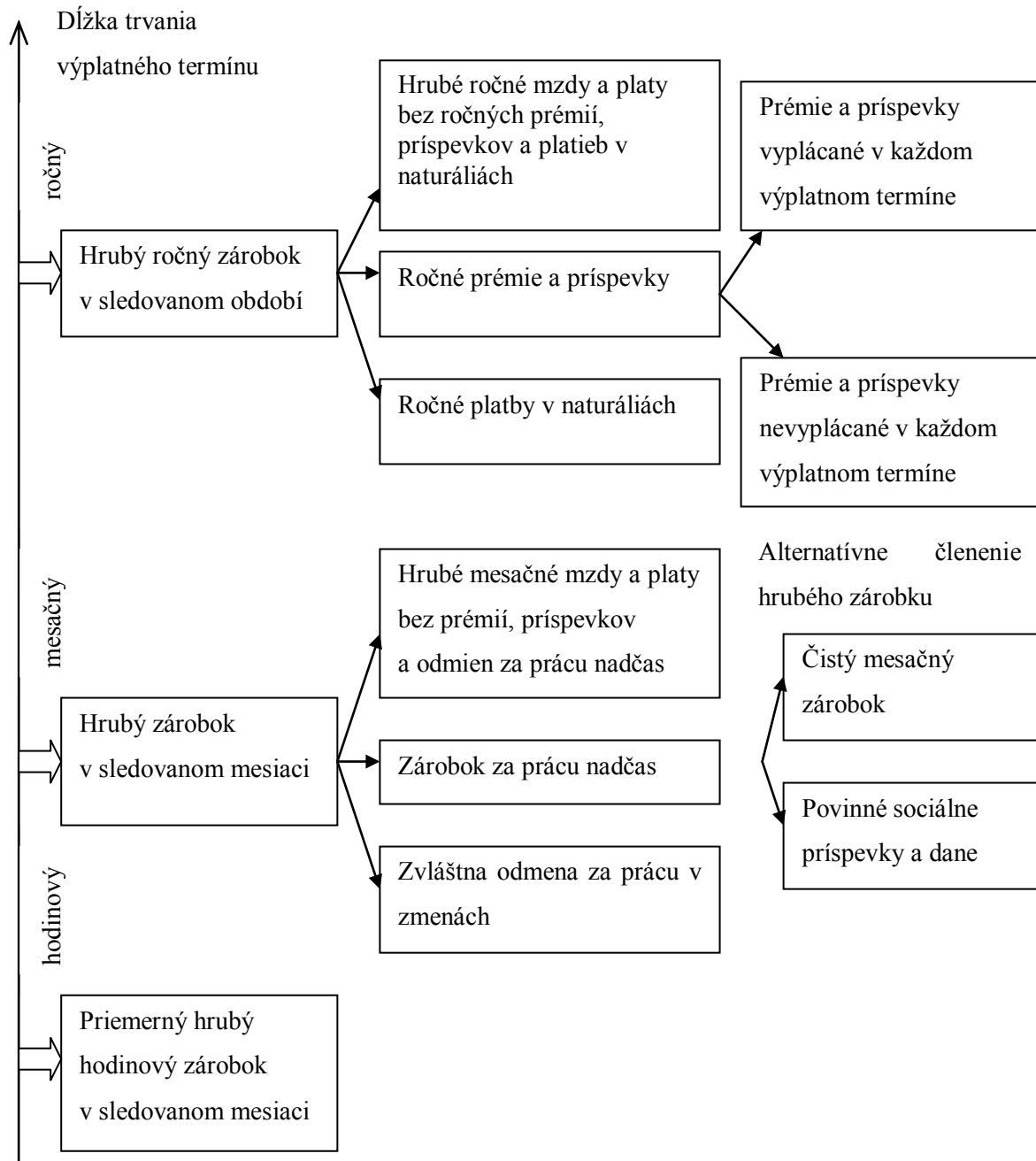
1. 5. 1 Nariadenie Komisie č. 1738/2005

Zamestnanci sú všetky osoby bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť či dĺžku ich pracovnej doby v danej zemi. Majú priamu pracovnú zmluvu s podnikom alebo miestnou jednotkou a sú odmeňovaní, bez ohľadu na charakter vykonávanej práce, počtu odpracovaných hodín a trvania zmluvy. Odmena zamestnancov môže mať podobu:

- miezd a platov spolu s prémiami,
- výplaty za úkolovú prácu a prácu na zmeny,
- príspevkov,
- honorárov,

- sprepitného či daru,
- provízií
- vecných odmien.

Schéma č. 1.1.: Premenné zárobku zamestnanca vo výberovom súbore



Zdroj: Proměnné výdělků ZSV. Dostupné z [www: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0032:0046:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0032:0046:CS:PDF), uvedené na str. 3

Hrubý ročný zárobok predstavuje odmenu vyplácanú v sledovanom roku v hotovosti a v naturáliách pred zrazením dane a poistného na sociálne zabezpečenie hradené zamestnancom poberajúcim mzdu a strhávané zamestnávateľom. Medzi ročným a mesačným zárobkom je hlavný rozdiel v tom, že ročný zárobok nie je súčtom priamych odmien, prémie a príspevkov vyplácaných zamestnancovi v každom výplatnom termíne.

Ročný zárobok presahuje hodnotu získanú vynásobením „štandardného mesačného balíčka“ počtom dvanástich mesiacov. Taký štandardný mesačný balíček obsahuje prémie a príspevky vyplácané v každom výplatnom termíne. Nezahrňuje však prémie a príspevky, ktoré nie sú vyplácané v každom výplatnom termíne. Mesačný zárobok neberie v úvahu ani platby v naturáliách.

Ročná prémie a príspevky nevyplácané v každom výplatnom termíne sú napríklad:

- 13. a 14. plat,
- prémie na dovolenku,
- štvrťročné alebo ročné prémie spoločnosti,
- prémie za produktivitu podľa vopred stanovených cieľov, odmeny konkrétnym zamestnancom a stimuly pre prijímaných pracovníkov,
- prémie spojené s odchodom zo zamestnania či odchodom do dôchodku,
- spätne vyplácané nedoplatky.

Za ročné platby v naturáliách (nepovinné) možno považovať odhadovanú hodnotu všetkého tovaru a služieb poskytovaných zamestnancom v sledovanom roku prostredníctvom podniku či miestnej jednotky. Sú to produkty podniku, ubytovanie zamestnancov, služobné automobily, akciové opcie a programy nákupu akcií.

Hrubý zárobok v sledovanom mesiaci zahrňuje odmenu vyplácanú v hotovosti pred zrážkou dane a poistného na sociálne zabezpečenie, hradené zamestnancami poberajúcimi mzdu a strhávané zamestnávateľom. Tento zárobok by mal zodpovedať počtu hodín zaplatených v sledovanom mesiaci a obsahuje tieto položky:

- platby vzťahujúce sa k danému obdobiu (i keď boli skutočne zaplatené mimo daný mesiac), vrátane príplatkov za prácu nadčas, odmeny za prácu v zmenách, prémie, provízie atd.,
- príplatky za prácu nadčas, príspevky za prácu v skupinách, prácu v noci a cez víkend, provízie atd.,

- prémie a príspevky vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne,
- platby za obdobie neprítomnosti a zastavenia práce platenej v celej výške zamestnávateľom,
- rodinné prídavky a ďalšie príspevky v hotovosti uvedené v kolektívnej zmluve alebo dobrovoľne dohodnuté,
- príspevky na sporenie zamestnancom.

Nezahrňujú sa napríklad čiastky vyplácané v tomto období, ale týkajúce sa iných období (nedoplatky, zálohy alebo platby za dovolenku a neprítomnosť z dôvodu choroby mimo toto obdobie); pravidelné prémie a príspevky, ktoré nie sú vyplácané v každom výplatnom termíne; platby za obdobie neprítomnosti platené zamestnávateľom vo výške zníženej sadzby; zákonné rodinné prídavky; príspevky na pracovné šatstvo a náradie; náhrady alebo príspevky týkajúce sa dopravy, diét; výdavky spojené s výkonom obchodnej činnosti zamestnávateľa; platby v naturáliách.

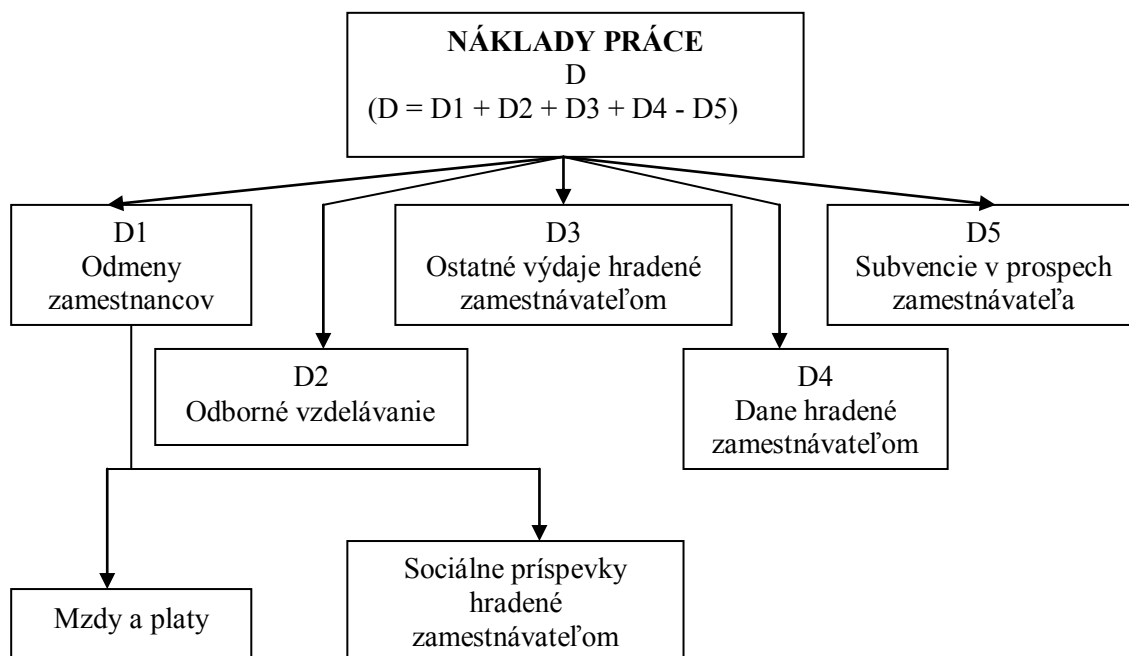
V *zárobku za prácu nadčas* by mala byť započítaná **celková výška**, nielen odmena pridaná k bežnej hodinovej mzde. Daný zárobok by mal opäť zodpovedať počtu nadčasových hodín zaplatených v sledovanom mesiaci.

Odmena za prácu v zmenách, v noci alebo cez víkend, ak nie je hodnotená ako práca nadčas, je **výška samotnej odmeny či príplatku**, nie však celková platba za prácu v zmenách.

Údaj, povinné sociálne príspevky a dane, platené zamestnávateľom za zamestnancov štátnym orgánom v priebehu sledovaného mesiaca sa vyžaduje pri zisťovaní čistého mesačného zárobku každého zamestnanca. Povinné poistné zamestnanca na sociálne zabezpečenie je stanovené zákonom alebo kolektívnou zmluvou a zamestnávateľ ho strháva z platu. Viz [15].

1. 5. 2 Nariadenie Komisie č. 1737/2005

Schéma č. 1.2.: Náklady práce a ich hlavné zložky



Zdroj: Náklady práce a jejich hlavní složky. Dostupné z [www: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF), uvedené na str. 4

Náklady práce reprezentujú celkové výdavky, ktoré zamestnávatelia vynaložia na zamestnávanie pracovníkov. Náklady práce obsahujú aj odmeny zamestnancov, teda mzdy a platy v peniazoch aj v naturáliách a sociálne príspevky hradené zamestnávateľom, výdavky na odborné vzdelávanie, ostatné výdavky a dane týkajúce sa zamestnania. Tie sa pokladajú za náklady práce znížené o prijaté subvencie. Náklady na osoby zamestnané agentúrami pre dočasnú prácu zahrňujeme do oblasti činnosti agentúry, ktorá ich zamestnáva a nie do oblasti činnosti podniku, v ktorom skutočne pracujú. Viz [14].

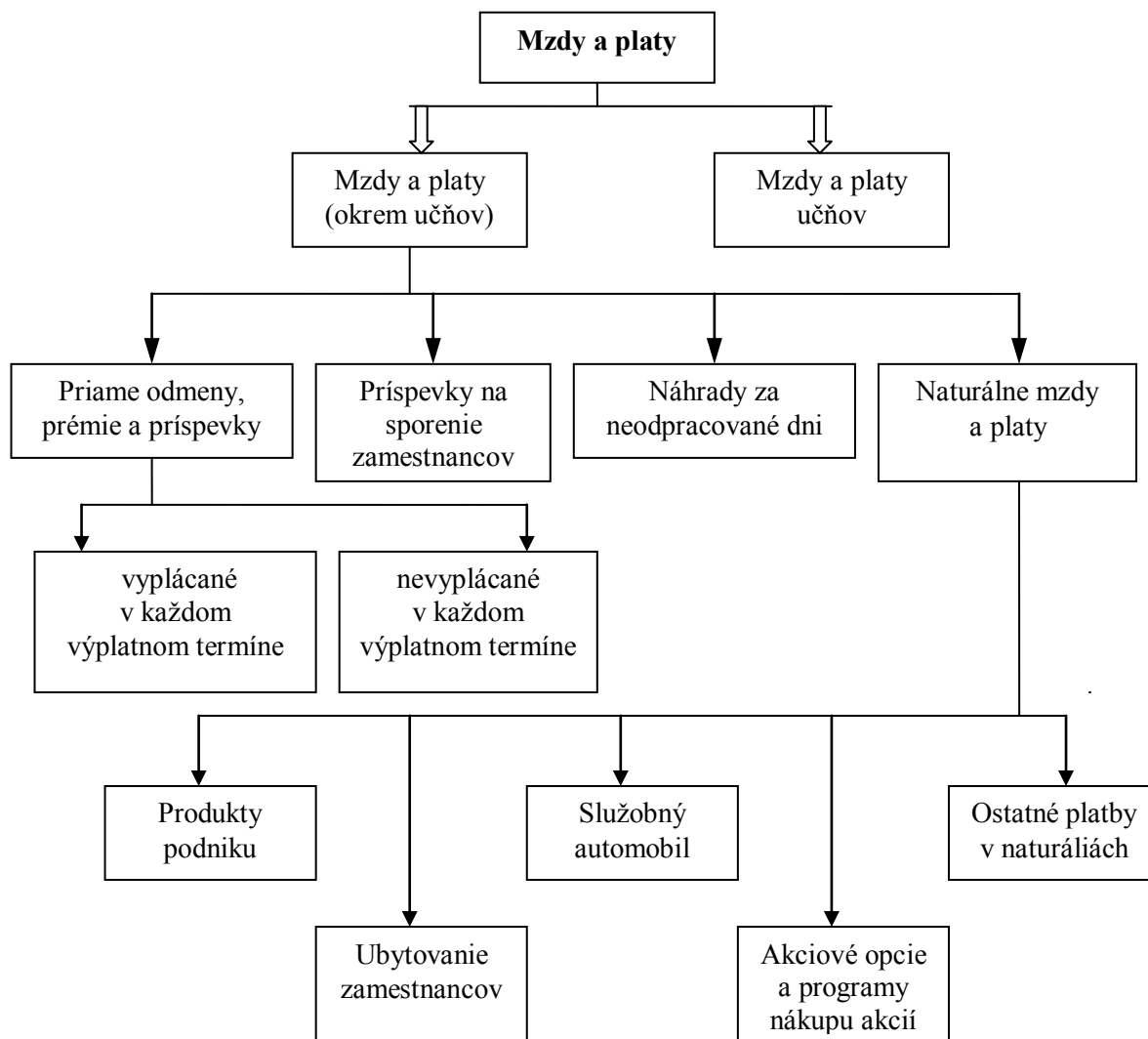
ODMENY ZAMESTNANCOV sú definované ako celková odmena v peniazoch alebo v naturáliách, ktorú zamestnávateľ platí zamestnancovi za prácu vykonanú behom sledovaného obdobia:

- 1) Mzdy a platy
- 2) Sociálne príspevky hradené zamestnávateľom

1) MZDY A PLATY

Zahrňujú prémie, výplaty za úkolovú prácu a prácu na zmeny, príspevky, honoráre, sprejitné či dary, provízie i vecné odmeny. Zaznamenávajú sa behom obdobia, kedy je práca vykonávaná. Prémie a iné výnimočné platby ako trinásty plat a spätne hradené nedoplatky sú zaznamenávané v okamžiku splatnosti.

Schéma č. 1.3.: Členenie zložky „Mzdy a platy“



Zdroj: Členění složky „Mzdy a plat“. Dostupné z [www: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF), uvedené na str. 4

Priame odmeny, prémie a príspevky zahrňujú všetky sociálne príspevky, dane z príjmu a iné, hradené zamestnancom. V skutočnosti ich zamestnávateľ zráža u zdroja a za zamestnanca ich priamo platí do systému sociálneho zabezpečenia, správcom dane apod.

Prémia je forma odmeny alebo uznania zo strany zamestnávateľa. Výška a termín vyplácania prémie môžu závisieť na uvážení zamestnávateľa alebo môžu byť stanovené v pracovnej zmluve.

Príspevok je nárok, ktorý udeľuje zamestnávateľ zamestnancovi a ktorý je určený na pokrytie zvláštnych výdavkov, ktoré zamestnancovi vznikajú, ale netýkajú sa práce. Často je stanovený v pracovných zmluvách a obvykle platený v dobe nároku.

Zväčša majú zamestnanci týždenný alebo mesačný výplatný termín. Konkrétne zahŕňa tieto prvky:

- základné mzdy a platy,
- priame odmeny vypočítané na základe odpracovanej doby, výkonu alebo úkolovej práce platenej zamestnancom za odpracované hodiny,
- odmeny a príplatky za prácu nadčas, za nočnú prácu, prácu v nedeľu, cez sviatky, na zmeny,
- prémie a príspevky platené pravidelne v každom výplatnom termíne (súvisiace s pracoviskom ako prémie za hluk, riziká, náročnosť, prácu na zmeny alebo nepretržitú prevádzku, prácu v noci, v nedeľu a cez sviatky),
- prémie súvisiace s individuálnym výkonom (prémie za výkon, produkciu, produktivitu, za zodpovednosť, za usilovnosť a presnosť); pravidelne vyplácané prémie za vernosť; prémie za kvalifikáciu a zvláštne znalosti.

*Priame odmeny, prémie a príspevky **vyplácané** v každom výplatnom termíne*

Sú to hrubé čiastky pred odpočtom daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie hradených zamestnancami. Predstavujú hotovostné transakcie od zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Nie sú hradené ad hoc ani menej často ako pravidelné platby odmien, nie sú platbami v naturáliách, nie sú platbami na sporenie zamestnancov ani platbami, ktoré majú pokryť určité neodpracované obdobie. Môžu to byť prémie za pracovné riziká či prácu na zmeny, vyplácané týždenne či mesačne a odrážať výkon zamestnanca alebo skupiny zamestnancov.

*Priame odmeny, prémie a príspevky **nevyplácané** v každom výplatnom termíne*

Všetky platby zamestnancom, ktoré nie sú vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne. Spadajú sem prémie a príspevky vyplácané v pevne stanovených termínoch a prémie týkajúce sa individuálneho alebo kolektívneho výkonu. Ďalej tu patria výnimočné platby zamestnancom, ktorí opúšťajú podnik, *pokiaľ* tieto platby *nie sú spojené* s kolektívnou zmluvou. Aj v tomto prípade sa jedná o hrubé čiastky pred odpočtom daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie hradených zamestnancami. Nie sú vyplácané v každom výplatnom termíne, nie sú platbami v naturáliách, nie sú platbami na sporenie zamestnancom, ani platbami, ktoré majú pokryť určité neodpracované obdobie. Môžu byť príspevkom na pokrytie určitých nákladov alebo výdajov, povinnou platbou stanovenou v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, platbou vychádzajúcej z uváženia zamestnávateľa, hradené buď v premenlivých alebo pevne stanovených termínoch behom roku.

Príspevky na sporenie zamestnancom

Náhrady za neodpracované dni

- sú vyplácané zo zákona
- alebo sú kompenzované dovolenkou, ak je tak určené podľa nejakej zmluvy alebo dovolenkou dobrovoľne uštedrenou za štátne sviatky či iné platené neodpracované dni.

Naturálne mzdy a platy zahrňujú odhadovanú hodnotu všetkého tovaru a služieb poskytovaných zamestnancom prostredníctvom podniku.

Zahrňujú sa tu *produkty podniku*, ubytovanie zamestnancov, služobné automobily, akciové opcie a programy nákupu akcií. Poskytujú sa zadarmo pre súkromné použitie alebo sa zamestnancom predávajú za cenu nižšiu. Môžu sa tu zaradiť potraviny a nápoje, (nie však výdaje na závodne stravovanie a stravenky) uhlie, plyn, elektrina, olej na vykurovanie, obuv a odevy (okrem pracovných), mikropočítače a iné. Rozdiel medzi nákladmi a cenou, za ktorú sa predávajú produkty zamestnancom je potrebné zaznamenať spolu s vyrovnávacími náhradami a nepoužitými naturálnymi výhodami.

Ubytovanie zamestnancov sa vzťahuje na výdavky podniku na pomoc zamestnancom v otázke ubytovania. Radia sa tu výdavky na podnikové ubytovanie (výdavky na údržbu a správu bytov, dane, poplatky a poistenie súvisiace s ubytovaním) a na pôžičky zamestnancom s nižšou úrokovou sadzbou na výstavbu alebo nákup bytov. Ďalej tu spadajú príspevky a subvencie pre zamestnancov súvisiace s ubytovaním a zariadením, nevynímajúc príspevky na sťahovanie.

Služobné automobily alebo náklady podniku súvisiace so služobnými automobilmi poskytnutými zamestnancom pre súkromné použitie. Jedná sa o čisté náklady na prevádzku vzniknutých podniku, ako sú ročné náklady na leasing a platby úrokov, odpisy, poistenie, údržba, opravy a parkovanie. Nepatria sem investičné výdavky spojené s nákupom automobilov ani príjem vzniknutý z ich opätovného predaja.

Akciové opcie a programy nákupu akcií sú nepovinné. Zahrňujú sa tu všetky formy platieb v naturáliách spojených s náhradami na princípe akcií. Patria tu akciové opcie, programy nákupu akcií a iné nástroje vlastného kapitálu, ktoré sa v budúcnosti možno budú ďalej vyvíjať. Typickým znakom takých nástrojov je, že sa nástroje vlastného kapitálu presúvajú z podniku na zamestnanca.

Ostatné zahrňujú najmä nepriame dávky hradené zamestnávateľom:

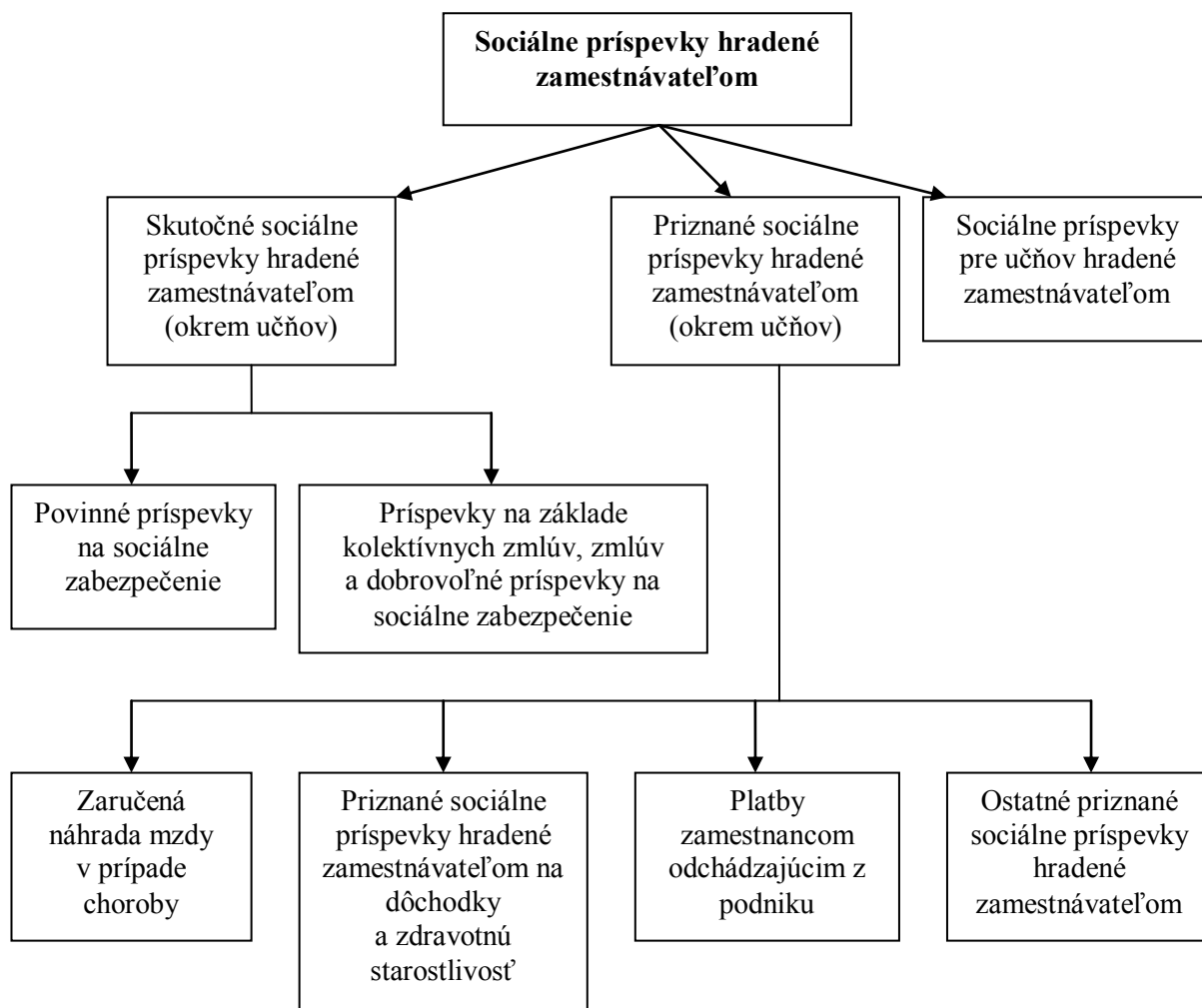
- výdavky na závodnú jedáleň a stravenky,
- kultúrne, športové a záujmové zariadenia a služby,
- materské škôlky a jasle,
- podnikové predajne,
- náklady na dopravu pre cesty do zamestnania a späť,
- platby do fondov odborových zväzov a náklady na podnikové výbory.

Všetky položky zahrňujú malé opravy a pravidelnú údržbu budov a zariadení užívaných ku kultúrnym, športovým a záujmovým účelom. Nespadajú tu mzdy a platy vyplácané podnikom priamo pracovníkom zamestnaným v týchto službách a zariadeniach. Viz [14].

2) SOCIÁLNE PRÍSPEVKY HRADENÉ ZAMESTNÁVATEĽOM

Predstavuje hodnotu sociálnych príspevkov hradených zamestnávateľom pre zaistenie nároku na sociálne dávky ich zamestnancov. Môžu byť buď skutočné alebo priznávané.

Schéma č. 1.4.: Členenie zložky sociálnej príspevky hradenej zamestnávateľom



Zdroj: Členění složky „Sociální příspěvky hrazené zaměstnavatelem“. Dostupné z [www: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF), uvedené na str.5

Skutočné sociálne príspevky hradené zamestnávateľom možno chápať ako platby zamestnávateľov poisťovacím subjektom, ako napríklad podnikové dôchodkové pripoistenie, v prospech ich zamestnancov. Patria tu zákonné príspevky, príspevky na základe kolektívnych zmlúv, zmluvné príspevky a dobrovoľné príspevky na poistenie proti sociálnym rizikám. Skutočné sociálne príspevky sa zaznamenávajú behom obdobia vykonávanej práce.

Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie sú stanovené zákonom ako povinné a ich čiastky sa vykazujú bez subvencií. Zaradujú sa tu nasledovné:

- zákonné príspevky na poistenie pre prípad staroby, choroby, materstva a invalidity,
- zákonné príspevky na poistenie pre prípad nezamestnanosti,
- zákonné príspevky na poistenie pre prípad pracovného úrazu a choroby z povolania,
- zákonné príspevky na rodinné prídavky,
- všetky ostatné zákonné príspevky inde neuvedené.

Príspevky na základe kolektívnych zmlúv, zmlúv a dobrovoľné príspevky na sociálne zabezpečenie hradené zamestnávateľom. Jedná sa o príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, ktoré dopĺňajú zákonné príspevky. Prihliada sa na všetky daňové oslobodenia, ktoré je možné uplatniť. Možno tu zaradiť:

- dôchodkové pripoistenie, podnikové dôchodkové pripoistenie,
- pripoistenie pre prípad choroby,
- pripoistenie pre prípad nezamestnanosti,
- všetky ostatné nepovinné doplnkové systémy sociálneho zabezpečenia inde neuvedené.

Priznávané sociálne príspevky hradené zamestnávateľom, umožňujú celkové zistenie nákladov práce behom obdobia, v ktorom je práca vykonávaná. Predstavujú protihodnotu hradených zistiteľných nefondových sociálnych dávok. Nefondové sociálne príspevky sú vyplácané zamestnávateľom priamo zamestnancom, bývalým zamestnancom a iným oprávneným osobám, bez účasti fondu sociálneho zabezpečenia, poisťovacej spoločnosti, samosprávneho dôchodkového fondu, bez vytvorenia zvláštného fondu alebo zvláštnej rezervy pre tento účel. Tieto dávky sú hradené z vlastných zdrojov zamestnávateľov, ktorí prevádzkujú nefondové systémy a môžu byť dôležité u zamestnávateľov netržných výrobcov, napríklad v štátnom sektore.

Pre zistenie ich výšky môže zamestnávateľ prevádzkujúci nefondové systémy sociálneho poistenia využiť odhad založený na poistne-matematických úvahách alebo aj iné metódy, ak nie sú odhady možné.

Do priznávaných sociálnych príspevkov radíme príspevky na dôchodky a zdravotnú starostlivosť alebo aj čiastky miezd a platov, ktoré zamestnávatelia dočasne ďalej vyplácajú

svojim zamestnancom v prípade choroby, materstva, pracovného úrazu, invalidity, nadbytočnosti a iné, ak je možné túto čiastku oddeliť.

Zaručená náhrada mzdy v prípade choroby zahrňuje čiastky vyplácané zamestnávateľom priamo zamestnancom pre zachovanie odmeny v prípade choroby, materstva alebo pracovného úrazu. Účelom je vyrovnanie straty zárobku, zníženého o úhrady poskytované subjektom sociálneho zabezpečenia.

Priznávané sociálne príspevky, hradené zamestnávateľom, na dôchodky a zdravotnú starostlivosť obsahujú platby v prospech nefondových penzijných systémov a systémov zdravotnej starostlivosti, najmä v štátnom sektore.

Platby zamestnancom odchádzajúcim z podniku, zahrňujú čiastky skutočne vyplatené prepusteným pracovníkom, ako je odstupné a náhrady za nedodržanie výpovednej doby, ak dané platby majú súvis s kolektívnou zmluvou alebo takáto súvislosť nie je známa. Nezahrňajú sa tu platby zamestnancom v dôchodku vyplácané ako súčasť ich nároku na dôchodok.

Ostatné priznávané sociálne príspevky.

Všetky ostatné priznávané sociálne príspevky zamestnávateľa inde neuvedené, ako sú študijné štipendia pre zamestnancov a ich rodiny alebo zaručená náhrada v prípade skráteného pracovného úväzku. Viz [14].

1.6 Pohľad zamestnancov na zamestnanecké benefity

Veľa štúdií prinieslo poznatok, že zamestnanci si cenia dobrý plat a istotu práce. Samotní zamestnanci si však najviac cenia nehmotné odmeny, ako je uznanie a dostatok informácií zo strany manažéra a jeho záujmu o ich profesionálny rast. Úprimná vďaka za dobre vykonanú prácu je najjednoduchšia forma uznania. Viac ako 2/3 zamestnancov uvádza, že je dôležité, aby sa im dostalo uznania zo strany manažéra, keď sa im darí. Nie je ľahké presvedčiť manažérov, aby si osvojili návyk poďakovať za dobrú prácu.

Todd M. Manas a Michael Dennis Graham povedali: „Nepeňažné odmeny sú jediným reálnym spôsobom diferenciácie vašej ponuky zamestnania. Peniaze sú komoditou, preto nemôžu odlišiť ponuku zamestnania jednej spoločnosti od druhej – tím, čo odlišuje, sú nehmotné zložky odmeny. Mimo to, pokiaľ ide čisto o plat, vždy sa nájde niekto, kto si bude môcť dovoliť ponúknuť viac.“ BRANHAM (2009, str. 147).

John Ball, service training manager, American Honda Motor Company povedal: „Snažím sa neustále si opakovať, že ľudia – dobrí, inteligentní, schopní ľudia – v skutočnosti potrebujú každodennú pochvalu a vďaku za prácu, ktorú robia. Snažím sa nezabudnúť, že čas od času musím vstať zo stoličky, vypnúť počítač a posadiť alebo postaviť sa vedľa nich a dívať sa, čo robia, opýtať sa na ich problémy, zistiť, či nepotrebujú s niečím pomôcť, ponúknuť im pomoc, pokiaľ je to možné, a predovšetkým im úprimne povedať, že to čo robia, je dôležité – pre mňa, pre spoločnosť a pre našich zákazníkov.“ BRANHAM (2009, str. 149).

1. 6. 1 Najobľúbenejšie zamestnanecké benefity podľa Society for Human Resource Management

Rodinne orientované benefity – prostriedky na starostlivosť o závislú osobu, flexibilná pracovná doba, skrátený pracovný týždeň

Zdravotné benefity – program pokrývajúci náklady na lieky na predpis, životné poistenie, poistenie stomatologických zákrokov

Benefity v podobe osobných služieb – semináre, kurzy, konferencie, členstvo v odborných organizáciách, neformálne oblečenie povolené jeden deň v týždni

Benefity spojené s pracovným voľnom – platené sviatky, platené voľno pri úmrtí v rodine, platené voľno pri službe v porote

Finančné benefity – flexibilný výber skladby benefitov, príspevok na parkovanie

Služobné cesty – zamestnanec si môže nechať bonusové kilometre, platené medzimestské hovory domov v priebehu cesty. Viz [1].

1. 6. 2 Preferovaní zamestnávateľia

Spoločná filozofia je „*najskôr dávať, až potom brať*“. Veria, že pokiaľ urobia prvý krok a ponúknu svojim zamestnancom príjemné zamestnanie, odvdžia sa im za to. Nech už kladú dôraz na benefity, prívetivú kultúru alebo skvelú osobnosť manažéra, preferovaným zamestnávateľom sa darí vybudovať si správne meno pre svoje podnikateľské ciele.

Pozícia o ktorú usilujú, je stať sa známym ako zamestnávateľ, ktorý požaduje vysoký výkon, ale o svojich zamestnancov sa vie postarať. V takej firme sa nikdy nezabudne, že zamestnanci sú ľudia so základnými ľudskými potrebami a s rôznou rodinnou situáciou. Vedia, že chcú mať čas na pestrý život aj mimo zamestnania.

Existujú spoločnosti, ktoré zavádzajú pre zamestnancov štedré benefity, len aby bolo o nich dobre postarané. Iné spoločnosti ich považujú skôr za prostriedok k dosiahnutiu cieľa ako si prilákať a udržať talenty. Prvý prípad všeobecne vytvára kultúru lepšej každodennej starostlivosti a vzbudzuje vo svojich zamestnancoch väčšiu oddanosť. To však neznamená, že druhý, vypočítavejší prístup, nemôže uspieť. Viz [1].

Schéma č. 1.5.: Štyri strategické kvadranty preferovaného zamestnávateľa

	KRÁTKODOBÉ	DLHODOBÉ
HMATATEĽNÉ	<ul style="list-style-type: none"> - základný plat - ročné bonusy - zdravotné poistenie 	<ul style="list-style-type: none"> - akciové opcie - podiely na zisku - penzijné plány
NEHMATATEĽNÉ	<ul style="list-style-type: none"> - zamestnanecké výhody - spôsob prijímania pracovníkov - zapojenie novo prijatých pracovníkov 	<ul style="list-style-type: none"> - pracovné prostredie a kultúra - správanie nadriadeného - dôvera vo vedúcich pracovníkov

Zdroj: BRANHAM, L. *7 skrytých dôvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*, uvedené na str. 211.

Stať sa preferovaným zamestnávateľom je dosiahnuteľným snom akejkolvek spoločnosti. Za úspechom stojí tímová spolupráca najvyššieho vedenia, vedúceho oddelenia ľudských zdrojov, manažérov a zamestnancov.

Najvyšší predstavitelia spoločnosti zaistujú celý proces. Vytvárajú kultúru vzájomnej dôvery, kompetencie a starostlivosti. Zodpovedajú sa im všetci manažéri zodpovední za motiváciu a udržanie talentu.

Vedúci oddelenia ľudských zdrojov predstavujú medzičlánok medzi stratégiami riadenia talentu a cieľmi spoločnosti. Ďalej udržiavajú rovnováhu medzi aktivitami vytvárajúcimi hodnotu a zároveň znižujúcimi náklady. Spolupracujú s marketingom pri

vytváraní „značky zamestnávateľa“ a pomáhajú organizácii pochopiť skutočné dôvody, prečo ľudia zostávajú alebo odchádzajú. Doporučujú tie najvhodnejšie postupy.

Manažéri nesú najväčšiu zodpovednosť, pretože sú tým najčastejším dôvodom, prečo zamestnanci odchádzajú alebo zostávajú. V prvom rade spoločnosti potrebujú vybrať správnych ľudí na pozície manažérov. Manažéri by mali dostať k dispozícii všetky nástroje, školenia a byť odmeňovaní odpovedajúcim spôsobom za motivovanie a udržanie hodnotných zamestnancov. Zároveň je vhodné, aby boli zbavení niektorých dokončovacích povinností, aby tento čas mohli stráviť so svojimi zamestnancami. Manažéri by mali prijať väčšiu zodpovednosť za svoju úlohu pri motivácii, prípadne odcudzovaní zamestnancov a prestať obviňovať predstavenstvo z neochoty zvýšiť platy. Zároveň už ďalej nezávisieť na oddelení ľudských zdrojov, čo sa týka prijímania a odmeňovania zamestnancov. Manažéri by mali mať samostatnú kontrolu nad všetkými štyrmi fázami cyklu riadenia zamestnancov, ako sú získavanie, výber, motivácia a ich udržanie.

Zamestnanci. Zodpovednosť za motiváciu ľudí nespočíva len na manažéroch, ale zodpovední sú aj zamestnanci samotní. Pokiaľ organizácia precení úlohu, ktorú manažéri hrajú v motivovaní, zamestnanci sa stanú pasívnymi a budú očakávať celú motiváciu a stimuly zvonku. Udržanie jemnej rovnováhy medzi motiváciou a nárokováním je spoločnou úlohou manažérov aj zamestnancov. Viz [1].

2 ÚČTOVNÉ A DAŇOVÉ HLADISKO

2.1 Definícia a členenie zamestnaneckých výhod

2. 1. 1 Definícia benefitov

Zamestnanecké benefity podľa Macháčka (2010, str. 1) možno chápať ako „rôzne peňažné alebo nepeňažné plnenie zamestnancom od ich zamestnávateľa nad rámec zjednanej mzdy, ktoré prispieva k motivácii zamestnancov a k ich vyššej loajalite k zamestnávateľovi“.

Ako uvádza Pelc (2009, str. 12) vo svojej publikácii „zamestnanecké benefity slúžia predovšetkým k posilneniu pozitívneho vzťahu k podniku, stabilizácii a spokojnosti zamestnancov a ich relaxácii.“

Pri výbere zamestnanca medzi viacerými zamestnávateľmi zohráva kľúčovú úlohu vhodne zvolený systém odmeňovania, ale aj optimálne riešený systém zamestnaneckých výhod.

Najčastejšie zamestnanecké benefity poskytované zamestnávateľom:

- príspevok na stravovanie, obvyčajne vo forme straveniek,
- príspevok na odborný rozvoj vo forme prehlbovania alebo zvyšovania kvalifikácie zamestnanca,
- príspevok na rekreáciu zamestnanca spolu s rodinnými príslušníkmi,
- príspevok na športové a kultúrne podujatia,
- príspevok na penzijné pripoistenie so štátnym príspevkom,
- príspevok na súkromné životné poistenie,
- príspevok na masážne, rehabilitačné a posilňovacie služby,
- nákup vitamínových prípravkov,
- očkovanie proti chrípke,
- zvýhodnené pôžičky poskytnuté zamestnancom,
- dary k životným a iným výročiam,
- predaj výrobkov alebo poskytovanie služieb so zamestnaneckou zľavou,
- nealkoholické nápoje a občerstvenie na pracovisku,
- bezplatné poskytovanie služobného auta aj pre súkromné účely (manažérske auto),

- príspevok na dopravu alebo zaistenie dopravy do a zo zamestnania,
- poskytnutie bezplatného prechodného ubytovania,
- opčné akciové programy, poskytovanie zamestnaneckých akcií,
- zriaďovanie firemných škôlok,
- a iné. Viz [3].

2. 1. 2 Členenie benefitov

Daňová a odvodová výhodnosť:

- **mimoriadne výhodné** – sú daňovým výdavkom na strane zamestnávateľa, oslobodené od dane z príjmu na strane zamestnanca a nie sú súčasťou vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia
- **čiastočne výhodné**
 - u zamestnávateľa sú daňovým výdavkom, u zamestnanca sú daňovým príjmom alebo príjmom zo závislej činnosti, ale nepatria do základu pre odvod zdravotného poistenia a sociálneho zabezpečenia
 - u zamestnávateľa nie sú daňovým výdavkom, ale u zamestnanca sú od dane z príjmu oslobodené a tak nie sú ani súčasťou vymeriavacieho základu pre odvod poistného

Vecné hľadisko:

- orientované na **podporu zamestnaneckého vzťahu** podľa pracovného zaradenia,
 - príspevok na dopravu do zamestnania a na ubytovanie
- orientované na kvalifikačný **rozvoj a vzdelávanie** zamestnancov,
 - jazykové a vzdelávacie kurzy
- orientované na **zdravotnú stránku** života zamestnancov,
 - závodná alebo individuálna zdravotná starostlivosť, príspevok na dovolenku, poskytnutie vitamínov a liečivých preparátov, očkovanie, služby lekárskeho špecialistov, manželské poradenstvo, sick day
- orientované na **sociálnu stránku** života zamestnancov,
 - podpory a pôžičky v zložitých sociálnych situáciách
- orientované na **voľný čas**.

Charakter výdavkov u zamestnávateľa:

- **finančné,**
- **nefinančné.**

Forma príjmu u zamestnanca:

- finančná,
- nefinančná.

Časové hľadisko:

- jednorazové – okamžité
 - bezúročné pôžičky, sociálna výpomoc
- krátkodobé
 - príspevky na stravovanie a nápoje
- dlhodobé
 - príspevky na dôchodkové pripoistenie, súkromné životné poistenie. Viz [5].

Doba platnosti benefitov:

- **neobmedzené** – stravovanie
- **vopred vymedzená doba** – po čase sa prehodnotí ich efektivita, či sa budú naďalej poskytovať alebo sa nahradia inými

Spôsoby realizácie benefitov:

- **jednotný program pre všetkých zamestnancov**
 - využívaný najmä u organizačných zložiek štátu, príspevkových organizácií a štátnych podnikov, ktoré si tvoria Fond kultúrnych a sociálnych potrieb. Výhodou je uplatnenie princípu solidarity. Tiež majú všetci nárok na všetky benefity a zvolia si sami či ich budú čerpať alebo nie. Nevýhodou je, že sú v ponuke skôr lacnejšie a daňovo zvýhodnené.
- **diferencovaný prístup**
 - jedná sa o obsahovo odlišné balíčky, ale je nutné prihliadať na zásadu rovného zaobchádzania so všetkými zamestnancami. Nie všetci zamestnanci majú rovnaké potreby. Sú rozdielne vďaka ich veku, vzdelaniu či pohlaviu. Individuálnemu rozvoju a benefitom, ktoré budú zlad'ovať rodinný a pracovný život budú dávať prednosť mladší zamestnanci. Starší zamestnanci budú favorizovať príspevky na penzijné pripoistenie alebo zdravotnú starostlivosť. Existuje aj mnoho benefitov vítaných u všetkých zamestnancov, ako napríklad dlhšia dovolenka, úrazové poistenie či príspevky na dopravu. Viz [2].

Tabuľka č. 2.1.: Formy zamestnaneckých výhod

Jednotný program benefitov plus nadštandardný balíček	<ul style="list-style-type: none"> - príspevky na stravovanie, rekreáciu, kultúrne podujatia, pôžičky na bývanie. - nadštandardné pre kľúčových manažérov je poskytnutie notebooku, bývania, mobilného telefónu, služobného vozidla aj pre súkromné účely, zaistenie individuálnej zdravotnej starostlivosti
Jednotný systém benefitov plus špeciálne výhody	<ul style="list-style-type: none"> - špeciálne výhody patria sociálne slabším zamestnancom v podobe čerpania sociálnej výpomoci, sociálnych pôžičiek - je využívaný pri menej kvalifikovanej manuálnej práci s nižšími zárobkami
Cafeteria systém	<ul style="list-style-type: none"> - ponuka benefitov v určenom limite, ktoré si zamestnanec sám zvolí podľa vlastných preferencií
Systém osobných/virtuálnych internetových účtov	<ul style="list-style-type: none"> - v podstate je rovnaký ako Cafeteria systém, zamestnanec má svoje konto a výhody si volí podľa vlastného výberu

Zdroj: vlastná tvorba⁶

Vďaka výskumom možno Cafeteria systém aj osobné účty pokladať za spravodlivejšie a finančne efektívnejšie riešenie. Na scéne sa objavili aj outsourcingové firmy, ktoré sa špecializujú v danom smere. Firmu odľahčia od administratívnych povinností. Rozhodovanie o výbere a rozpočte na benefity ostáva v kompetencií danej spoločnosti. Zamestnancovi sú ponúkané univerzálne peňažné poukážky alebo internetové samoobslužné aplikácie. Systémom sú najviac využívané príspevky na športové, kultúrne, rekreačné, vzdelávacie zariadenia či nadštandardnú zdravotnú starostlivosť. Najčastejšie volené benefity zamestnávateľom sú oslobodené od dane na strane zamestnanca, ale nie vždy je tomu tak. Príspevok na benzín, nákup kupónov MHD, príspevok na stavebné sporenie sú zdaniteľným príjmom u zamestnanca.

Zamestnávateľovi sa ponúka možnosť úspory mzdových nákladov s ohľadom na daňové a odvodové úľavy či zvýhodnenia. Zákon o daniach z príjmu podľa, § 24 odst. 2 písm.

⁶ d'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalistiky*, str.160.

j bod 5, umožňuje niektoré výdavky dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo individuálnej pracovnej zmluve ako daňové výdavky.

V Českej republike si častejšie volia krátkodobé benefity hmotného charakteru, ako sú stravenky alebo služobné auto. Naopak v iných krajinách Európy si vyberajú zamestnanci dlhodobé benefity týkajúce sa dôchodku alebo poistenia. Viz [2].

2.2 Účtovné hl'adisko zamestnaneckých benefitov

2. 2. 1 Sociálny fond v Českej republike

Sociálny fond

Tvorba a použitie sociálneho fondu sú zväčša zakotvené v kolektívnej zmluve. Dôraz sa kladie na zásadu rovnosti, fond je tvorený pre všetkých zamestnancov bez rozdielu. Neexistuje právny nárok na plnenie zo sociálneho fondu. Spolurozhodovanie odborového orgánu nevyplýva zo zákonníka práce, pretože sociálny fond je dobrovoľne riešený kolektívnou zmluvou, v ktorej spolurozhodovanie môže byť zjednané. Ak u zamestnávateľa neexistuje odborový orgán a kolektívna zmluva nemá obe strany pre jej spísanie, môže byť sociálny fond upravený aj vnútorným predpisom.

Zákon o dani z príjmu dáva sociálny fond do súvisu s fondom kultúrnych a sociálnych potrieb pri stanovení daňového režimu plnení. Zákon nám hovorí o úpravách spojených s fondom kultúrnych a sociálnych potrieb, ale vďaka spojeniu „za obdobných podmienok“ sa zákon odkazuje a daná regula môže platiť aj pre sociálny fond.⁷

Sociálny fond nie je definovaný legislatívne, ale PELC (2005, str. 7-10) vo svojej publikácii uvádza: „Ide o účelovo vytvorený fond, účtovne účelovo vyčlenené finančné prostriedky pre potreby, ktoré by inak boli kryté z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, teda finančné prostriedky k zabezpečeniu kultúrnych, sociálnych a iných potrieb zamestnancov. Sociálny fond je tvorený zo zisku po zdanení, poprípade platby z takéhoto fondu u zamestnávateľov, ktorí nevytvorili zisk, idú na vrub výdajov, ktoré nie sú výdajmi na dosiahnutie, zaistenie a udržanie príjmu, nie sú teda výdajmi daňovými. Sociálny fond je tvorený na základe rozhodnutia zamestnávateľa, jeho štatutárneho orgánu. Tvorený môže byť

⁷ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi* 2005, str. 27 – 30.

napríklad vo výške určeného % z hrubých miezd vyplácaných všetkým zamestnancom alebo čiastkou v nominálnom vyjadrení násobenou počtom zamestnancov či absolútnou čiastkou.“

Účtovanie

Účtovné operácie sa účtujú cez účet 423 Štatutárne fondy, 427 – Ostatné fondy alebo aj priamo cez nákladové účty. Plnenia poskytnuté zamestnávateľom zo sociálneho fondu zamestnancom sú na strane zamestnancov predmetom dane z príjmu fyzických osôb. V zákone o dani z príjmu sú vymedzené plnenia – príjmy od dane z príjmu fyzických osôb oslobodené. Oslobodené príjmy nie sú súčasťou vymeriavacích základov pre odvod zdravotného poistenia a sociálneho zabezpečenia.

2. 2. 2 Pohľad na Sociálny fond na Slovensku

Sociálny fond je upravený zákonom č. 152/1994 Zb. z., o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Tvorba Sociálneho fondu

Tvorí sa výhradne pre zamestnancov v pracovnom pomere. Zamestnávateľ má povinnosť tvoriť sociálny fond bez ohľadu, či je neziskový subjekt alebo bol zriadený za účelom tvorenia zisku. Túto povinnosť nemá pri zamestnancoch s dohodou o vykonaní práce alebo s dohodou o brigádnickej práci študentov. Sociálny fond slúži na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a je tvorený z prídeltov:

- *Povinný prídelt* zo zákona, ktorý platí aj pre zamestnávateľa s jediným zamestnancom je vo výške 0,6 - 1 % zo súhrnu hrubých miezd⁸ alebo plátov zúčtovaných zamestnancovi na výplatu za kalendárny rok. Do výšky 1 % môže tvoriť zamestnávateľ, ak predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a boli splnené všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni. Pri nesplnení všetkých predchádzajúcich podmienok, možno tvoriť povinný prídelt len do

⁸ Podľa zákonníka práce alebo zákona o odmeňovaní sa za mzdu nepovažujú – náhrada mzdy; odstupné; odchodné; cestovné náhrady; príspevky zo SF; výnosy z kapitálových podielov, akcií a obligácií; náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti; náhrada za pracovnú pohotovosť; ďalšie plnenia poskytnuté zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

výšky 0,6 % z hrubých miezd, ktorý bude pre zamestnávateľa **daňovo uznaný náklad**.

- *Ďalší prídel* je ustanovený na základe kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu vo výške 0,5 % alebo v sume potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu. Tieto dva varianty sa nesmú kombinovať.
- *Nepovinný prídel* pochádza z ďalších zdrojov, ako sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do sociálneho fondu. Aj samotný zamestnávateľ vytvárajúci zisk môže prispieť do fondu časťou použiteľného zisku.

V prípade, že predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku, povinný a ďalší prídel podľa možností rozpočtu zamestnávateľa sa stane súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Pre prostriedky sociálneho fondu by mal byť vytvorený osobitný analytický účet alebo osobitný účet v banke.⁹

Čerpanie fondu

Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Dôležitým faktom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ spolu s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve dohodne tvorbu, použitie fondu, jeho výšku a podmienky poskytovania príspevkov z fondu. Ak u zamestnávateľa odborová organizácia nepôsobí, upraví podmienky vo vnútornom predpise.

Účtovanie

V jednoduchom účtovníctve je potrebné tvorbu rozlišovať či ide o povinný prídel, ktorý je uznaný ako daňový výdavok. Alebo je tvorba realizovaná z iných zdrojov, ako sú dary, dotácie alebo podiely zo zisku, ktoré základ dane neovplyvnia. Použitie fondu sa zaúčtuje do výdavkov neovplyvňujúcich základ dane.

V podvojnom účtovníctve sa povinný prídel zaúčtuje na vrub či ľarchu účtu 527 – Zákonné sociálne náklady a v prospech účtu 472 – Záväzky zo sociálneho fondu. Ďalšie

⁹ SLANINKOVÁ, K. Sociálny fond. *PaM: Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2011, s. 39-43.

zdroje, ako napríklad dary, dotácie a iné príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu sa zaúčtujú v prospech účtu 472 a na vrub účtu 221 – Bankové účty. Príspevok zamestnávateľa sa zaúčtuje na ťarchu účtu 431 – Výsledok hospodárenia v schvaľovaní a v prospech účtu 472. Použitie sociálneho fondu sa zaúčtuje ako úbytok účtu 472 na strane má dať a strana dať sa mení podľa účelu použitia prostriedkov. Príspevok na rekreáciu, dopravu či sociálnu výpomoc sa zaúčtuje na účet 333 – Ostatné záväzky voči zamestnancom, príspevok na stravovanie vo vlastnom zariadení zvýši účet 602 – Tržby z predaja služieb a stravné lístky pre stravovanie v cudzom zariadení zvýši účet 213 – Ceniny. Alebo napríklad dôchodkové pripoistenie sa prejaví na účte 336 – Zúčtovanie s orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia.¹⁰

2.3 Daňové hľadisko jednotlivých zamestnaneckých benefitov V ČR

2. 3. 1 Príspevok na dôchodkové pripoistenie a súkromné životné poistenie

Ak je v kolektívnej zmluve ustanovený ako pracovnoprávny nárok, alebo stanovený vo vnútornom predpise, či podľa individuálnej zmluvy medzi **zamestnávateľom** a zamestnancom, je tento príspevok **daňovým výdavkom** podľa § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o DzP a teda znižuje základ dane zamestnávateľa.

Príspevok u **zamestnanca** je obmedzený súhrnným **limitom 24 000,- Kč** pre obe poistenia, čo je maximum **oslobodenia** od dane z príjmu fyzických osôb podľa § 6 odst. 9 písm. p) zákona o DzP. Príspevok musí byť poukázaný priamo na účet zamestnanca dôchodkového fondu. Do podmienok poistnej zmluvy patrí výplata poistného plnenia až po 60 kalendárnych mesiacoch a zároveň až po dosiahnutí veku 60 rokov. Nadlimitná časť príjmu sa zdaňuje a tvorí súčasť všeobecného základu dane. Ak by bol príspevok poskytnutý vo finančnej podobe priamo zamestnancovi, nemohla by sa uplatniť daňová výhoda a príspevok by sa zdaňoval súčasne so mzdou.

Príjem oslobodený nepodlieha ako dani, tak ani odvodu poistného. Súčasťou vymeriavacieho základu sa však stane nadlimitná časť príjmu, ktorá nesplnila podmienky oslobodenia. Viz [5].

¹⁰ MINTÁL, J. Účtovanie sociálneho fondu, zúčtovanie jeho prostriedkov. *DUO: Dane, účtovníctvo, odvody bez chýb, pokút a penále*, 2007, s. 42-44.

2. 3. 2 Príspevky na stravovanie

„**Zamestnávateľ** je povinný umožniť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie, pričom túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu. Nemá povinnosť zaistiť stravovanie svojim zamestnancom, má len povinnosť umožniť zamestnancom stravovanie.“¹¹

- *Prevádzka vlastného stravovacieho zariadenia zamestnávateľom*
 - Výdavky na prevádzku stravovacieho zariadenia sú **daňovými výdavkami** v prípade, že zamestnancova zmena trvá 3 hodiny a viac. Stravovanie môže byť zabezpečované aj prostredníctvom iných subjektov vo vlastnom zariadení.¹²
 - Nepeňažné plnenie vo forme závodného stravovania poskytovaného zamestnávateľom na pracovisku, alebo nealkoholických nápojov na spotrebu v práci, sú **oslobodené** od dane z príjmu na základe § 6 odst. 9 písm. b) bez ohľadu na výšku tohto plnenia.
 - Poistné sa neodvádza z nepeňažného plnenia. Pri peňažnom plnení sa hodnota stáva súčasťou vymeriavacieho základu.
- *Stravovanie u iného subjektu za príspevok od zamestnávateľa*
 - Príspevky na stravovanie formou straveniek sa považuje za **daňový výdavok**, ak sú do výšky 55 % ceny jedla za jednu zmenu zamestnanca a podľa § 6 odst. 7 písm. a) zákona o DzP maximálne do výšky 70 % stravného pre zamestnancov štátnej sféry, ak pracovná cesta trvá 5 až 12 hodín. Ako výdavok na ďalšie jedlo si možno uplatniť aj v prípade, že zmena zamestnanca presiahne 11 hodín.
 - Nepeňažné plnenie podľa § 6 odst. 9 písm. b) zákona o DzP vo forme stravovania na pracovisku, alebo prostredníctvom iných subjektov, je **oslobodené** od dane. Naopak peňažné príspevky tejto dani podliehajú a aj odvodu poistného.
- *Príplatky na stravovanie*
 - Príplatok zamestnávateľa zo sociálneho fondu na závodné stravovanie nad rámec daňovo uznaných je **nedaňovým nákladom**.
 - Nepeňažné plnenie vo forme stravovania má zamestnanec **oslobodené** od dane z príjmu podľa § 6 odst. 9 písm. b) zákona o DzP a poistné neodvážame. Viz [5].

¹¹ Macháček, *Zamestnanecké benefity*, str. 39

¹² Potraviny – výdaje na ne sú daňovo uznateľné podľa § 24 odst. 2 písm. zc) zákona o DzP len do výšky príjmu, ktorý získa zamestnávateľ od svojich stravníkov, teda zamestnancov. Výdaje prevyšujúce daný príjem podľa §25 odst. 1 písm. k) sa zaradia do nedaňových výdajov.

2. 3. 3 Nápoje na pracovisku

V rámci podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov je zamestnávateľ povinný poskytnúť vodu a ochranné nápoje na pracovisku. Táto povinnosť vyplýva z určitých nariadení a zákonov, čo umožňuje **zamestnávateľovi** zahrnúť výdavky na ich obstaranie do **daňovo uznaných**.

Voda a ochranné nápoje ako nepeňažné plnenie je pre **zamestnanca** podľa § 6 odst. 9 písm. c) zákona o DzP **oslobodené** od zdanenia a neodvádza sa z neho ani poistné. Ak je zamestnancovi poskytnuté peňažné plnenie na zaobstaranie vody a ochranných nápojov, bude sa toto zdaňovať u zamestnanca a odvádzať aj príslušné poistné.

Zamestnávateľ môže poskytovať aj iné nealkoholické nápoje, ako je pitná voda či ochranné nápoje formou nepeňažného plnenia a dobrovoľne zo sociálneho fondu, ale výdavky **nebudú daňovo uznané**. Zamestnanci majú opäť nepeňažné plnenie **oslobodené**. Viz [5].

2. 3. 4 Pracovné oblečenie, príplatok na ošatenie, ochranné pracovné prostriedky

Zamestnávateľ môže všetkým zamestnancom poskytnúť **pracovnú rovnošatu** v rámci vytvorenia imidžu vlastnej firmy alebo propagácie. Výdavky na jednotné oblečenie a na ich údržbu patria do daňovo **uznaných** výdavkov na dosiahnutie, zaistenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

Pracovné oblečenie predstavuje nepeňažné plnenie alebo peňažné príspevky na jeho údržbu. Nepeňažné plnenie je vyňaté z vymeriavacieho základu pre odvod poistného. Podoba a charakter pracovného oblečenia, ako aj povinnosť ho používať v práci, by mala byť uvedená vo vnútornom predpise či kolektívnej zmluve. Oblečenie by nemalo byť zameniteľné s civilným oblečením, preto musí byť opatrené zamestnávateľovým menom, logom či iným znakom. Napríklad obleky ako pracovné oblečenie nie sú prípustné na uznanie do daňových výdavkov.

Peňažný príspevok zamestnávateľa na **šatstvo**, dohodnutý ako pracovnoprávny nárok pre **zamestnanca**, je **daňovým výdavkom**. Pre zamestnanca to je **príjem zo závislej činnosti** a tvorí čiastočný základ dane z príjmu fyzickej osoby a následne je zahrnutý do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne zabezpečenie a všeobecné zdravotné poistenie.

Zvláštny právny predpis môže uložiť zamestnávateľovi povinnosť na **ochranné pracovné prostriedky**. V takom prípade je to výdavok daňový.

Ochranné prostriedky ako sú čistiace, umývacie, dezinfekčné prostriedky vo forme nepeňažného plnenia a peňažný príjem na zachovanie ochranných a pracovných prostriedkov, či

hodnota pracovného oblečenia pre výkon práce, nie sú predmetom dane. Nepeňažný príjem je **oslobodený**, peňažný príjem priradíme do čiastočného základu dane z príjmu zamestnanca. Viz [5].

2. 3. 5 Vzdelávanie a rozvoj odbornosti zamestnancov

„Starostlivosť o odborný rozvoj zamestnancov zahŕňa najmä:

- Zaškolenie a zaučenie,
- Odbornú prax absolventov škôl,
- Prehlbovanie kvalifikácie,
- Zvyšovanie kvalifikácie.“¹³

Zákonník práce považuje prehlbovanie kvalifikácie vždy za výkon práce, ale zvyšovanie kvalifikácie za prekážku v práci.

Výdavky na vzdelanie spojené s vlastným vzdelávacím zariadením sú **uznané** v prípade, že ich rozvoj má súvislosť s predmetom činnosti **zamestnávateľa**. Výdavky na vzdelávanie cez kurzy a školenia, ktoré sú uhrádzané zo sociálneho fondu ako nepeňažné plnenie a nesúvisia s činnosťou **zamestnávateľa**, budú patriť medzi **nedaňové**.

Vzdelávanie poskytnuté formou nepeňažného plnenia je pre **zamestnanca** oslobodené, ale príjmy z toho plynúce vo forme mzdy, odmeny, platu či náhrada ušlého zisku, podľa § 6 odst. 9 písm. a) zákona o DzP, nie sú **oslobodené**, poistné sa nevypočítava.

Príjem vo forme príspevku u zamestnanca **nie je oslobodený** a podlieha dani z príjmu fyzických osôb a odvádza sa z neho aj príslušné poistné na sociálne a zdravotné zabezpečenie. Ak zamestnávateľ poskytuje benefit na vzdelávanie formou príspevku, na ktorý má zamestnanec pracovnoprávny nárok podľa kolektívnej zmluvy či vnútorného predpisu a nesúvisí s podnikaním zamestnávateľa, je považovaný za daňovo **uznaný**. Viz [5].

2. 3. 6 Doprava do a zo zamestnania

Pokiaľ je vo vnútornom predpise či v kolektívnej zmluve ukotvený pracovnoprávny nárok na peňažný či nepeňažný príspevok na dopravu, môže tento výdavok **zamestnávateľ** priradiť k daňovo **uznaným**.

U **zamestnanca** ide o **príjem** súvisiaci s výkonom **závislej činnosti**. Bez ohľadu na to či ide o peňažné alebo nepeňažné plnenie, pôjde o zdaniteľný príjem a podlieha aj odvodu poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie.

¹³ Macháček, *Zamestnanecké benefity*, str. 95

Poskytnutie bezplatných či zľavnených cestovných lístkov zamestnávateľom prevádzkujúcim verejnú dopravu osôb, neovplyvní daňový základ. **Zamestnanec** má takéto cestovné lístky **oslobodené**, podľa § 6 odst. 9 písm. e) zákona o DzP a neplatí sa ani poistné.

2. 3. 7 Prechodné ubytovanie pre zamestnanca

Zamestnávateľ môže ponúknuť zamestnancovi možnosť prechodného ubytovania v prípade, ak miesto prechodného ubytovania nie je zhodné s bydliskom zamestnanca. Výdavok na prechodné ubytovanie bude daňovo **uznaný** bez limitu, ak bude podložený pracovnoprávnym nárokom podľa zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Hodnotu prechodného ubytovania má **zamestnanec**, podľa § 6 odst. 9 písm. i) zákona o DzP, ako formu nepeňažného plnenia **oslobodenú** do výšky 3 500,- Kč mesačne. Hodnoty vyššie, alebo forma peňažného plnenia, tvoria súčasť všeobecného základu pre odvod dane z príjmu zamestnanca. Poistné sa počíta z neoslobodenej nadlimitnej čiastky a peňažného plnenia. Viz [5].

2. 3. 8 Peňažné dary

„Ak získa zamestnanec v súvislosti s jeho príjmami zo závislej činnosti dar od svojho zamestnávateľa, podlieha tento dar zdaneniu spolu s príjmami zo závislej činnosti dani z príjmu pri rešpektovaní oslobodenia týchto darov podľa § 6 odst. 9 zákona o DzP.“¹⁴

Peňažné dary, ktorými **zamestnávateľ** obdaruje zamestnanca pri príležitosti životného výročia alebo ako vernostné plnenie a nárok je uvedený v kolektívnej zmluve, vnútornom predpise či pracovnej zmluve zamestnanca, sú **daňovými** výdavkami. Ak by nešlo o pracovnoprávny nárok, sú výdavky na dary vynaložené **nedaňové**.

Peňažné dary poskytnuté zo sociálneho fondu sú pre zamestnanca **neoslobodené** a sú považované za príjmy zo závislej činnosti. Čiastočný základ dane spadá pod § 6 odst. 1 písm. d) zákona o DzP, ktorý následne bude tvoriť súčasť všeobecného základu dane z príjmu fyzickej osoby. Príjem vo forme peňažného daru sa zahrnie do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie. Viz [5].

2. 3. 9 Predĺžená dovolenka, zdravotné dni voľna

Ak pracovnoprávny nárok vychádza z kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu či individuálnej pracovnej zmluvy zamestnanca, tak je pre **zamestnávateľa** tento výdavok **daňový**. V opačnom prípade sa jedná o nedaňový výdavok.

¹⁴ Macháček, *Zamestnanecké benefity*, str. 67

Zamestnanec tento **peňažný príjem zdaňuje** vo všeobecnom základe pre výpočet dane z príjmu. Príjem taktiež tvorí súčasť vymeriavacieho základu pre odvod poistného. Viz [5].

2. 3. 10 Zamestnanecké zľavy u tovarov a služieb

Ide o predaj tovarov a služieb zamestnávateľa zamestnancovi za cenu nižšiu ako ponúka na trhu. Tento typ benefitu nemá vplyv na daňový základ.

Rozdiel medzi cenou tržnou a cenou nižšou, za ktorú tovar nakúpi, predstavuje **zamestnancov** nepeňažný príjem. Jeho hodnota vyjadrená v peniazoch sa považuje za **príjem zo závislej** činnosti zamestnanca, ktorá následne podlieha dani z príjmu fyzickej osoby podľa § 6 odst. 3 zákona o DzP a taktiež odvodu poistnému. Viz [5].

2. 3. 11 Používanie majetku zamestnávateľa na súkromné účely

- *Služobné auto*

Poskytovanie služobného auta zamestnancovi aj na súkromné aktivity, nielen na pracovný výkon, upravuje § 6 odst. 6 zákona o DzP. Stretávať sa s týmto benefitom možno pri manažérskych postoch. Je to určitá forma motivácie, ktorá na daňový základ zamestnávateľa nemá vplyv.

Zamestnancovi sa nepeňažné plnenie pripisuje ako **príjem** čiastky 1 % vstupnej ceny vozidla za každý začatý kalendárny mesiac používania vozidla. Minimálna hodnota je však **1 000,- Kč**, aj v prípade, že je v skutočnosti táto hodnota nižšia. Ak je v kalendárnom mesiaci použitých viacej vozidiel použije sa na výpočet % vstupnej ceny tá najvyššia. Nepeňažný príjem spadá do vymeriavacieho základu pre odvod poistného.

- *Služobný telefón, notebook*

Pokiaľ súkromné hovory zamestnanca sú uvedené v kolektívnej zmluve, vnútorných predpisoch alebo individuálnej pracovnej zmluve ako pracovnoprávny nárok, môže si výdavky s nimi spojené zamestnávateľ uviesť ako daňovo **uznaný** podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o DzP. Ak nie je splnená táto podmienka nároku, výdavky **nie sú** daňovo **uznané**.

Hodnota súkromných hovorov platených zamestnávateľom pre zamestnanca, vstupuje do daňového základu zamestnanca pre výpočet dane z príjmu fyzických osôb a poistné sa odvedie taktiež. Žiadny vplyv na daňový základ nebude, ak si hovory zaplatí zamestnanec sám. Viz [5].

2. 3. 12 Sociálna výpomoc najbližším pozostalým

Jednorazová sociálna výpomoc najbližším pozostalým poskytovaná pri výnimočných a neočakávaných situáciách môže byť v hodnote **15 000,- Kč**. Čiastkou **30 000,- Kč** je možné pomôcť pri živelných pohromách, priemyslových či ekologických haváriách. Takáto pomoc je nenávratná a slúži na zabezpečenie vyživovacej schopnosti po úmrtí žiadateľa. Môže byť poskytnutá v konkrétnom prípade len raz, do maximálnej výšky výpomoci, ale môže sa opakovať u iných prípadov. **Zamestnávateľ** poskytuje takýto benefit zo sociálneho fondu.

Zamestnanci majú peňažné plnenie **oslobodené do limitu 15 000,- alebo 30 000,- Kč**. **Nadlimitné** čiastky, podľa § 10 odst. 1 zákona o DzP, podliehajú **zdaneniu** u pozostalých osôb, ktoré musia podať aj príslušné daňové priznanie. Plnenie nie je vyplácané zamestnancovi v návaznosti na jeho výkon, takže sa poistné z neho neodvádza. Viz [5].

2. 3. 13 Rekreačné a predškolské zariadenie

- *Vlastné zariadenie zamestnávateľa*
 - **Zamestnávateľ**, ako majiteľ zariadenia, poskytuje jeho služby svojim zamestnancom zadarmo. Výdavky sú daňové len do výšky zdaniteľného príjmu z prevádzky zariadenia. Nemožno si uplatniť vyššie výdavky ako sú príjmy.
 - **Zamestnancovo** plnenie je oslobodené a preto sa ani poistné neplatí.
- *Rekreácia alebo predškolské zariadenie sprostredkované treťou osobou*
 - Výdavok na nepeňažné plnenie pochádza zo sociálneho fondu a nemôže byť daňovým výdavkom. Nepeňažné plnenie na predškolské zariadenie umožňuje výdavok zaradiť do daňového, ale len ak na toto plnenie existuje pracovnoprávny nárok.
 - **Zamestnanec** má nepeňažné plnenie oslobodené, podľa § 6 odst. 9 písm. d) zákona o DzP, ak sú výdavky hrazené zo sociálneho fondu, zo zisku po zdanení alebo na vrub nedaňových výdavkov. Ak rekreácia obsahuje aj zájazd, tak čiastka oslobodenia je obmedzená do výšky 20 000,- Kč za kalendárny rok. Plnenie možno poskytovať aj pre ďalších členov rodiny. V prípade predškolského zariadenia, na ktoré existuje pracovnoprávny nárok a je u zamestnávateľa uznané do daňových výdavkov, nie je oslobodené a podlieha zdaneniu u zamestnanca.
 - Nadlimitná čiastka nepeňažného plnenia pri rekreácii a peňažné plnenie podliehajú zdaneniu daňou z príjmu zo závislej činnosti a odvodu poistného zo superhrubej mzdy. U predškolského zariadenia je nepeňažný príjem oslobodený a preto sa

neodvádza ani poistné, ale neoslobodený príjem odvodu poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie podlieha.

- *Príplatok na rekreáciu a predškolské zariadenie*
 - Peňažné príplatky na rekreáciu, dohodnuté v kolektívnej či individuálnej zmluve, sú poskytnuté zo sociálneho fondu, zisku po zdanení, alebo na vrub nedaňových výdavkov. Pokiaľ zamestnancovi plyní pracovnoprávny nárok na dané plnenie, je to pre **zamestnávateľa** daňový výdavok.
 - Príjem je pre **zamestnanca** zdaniteľný a má súvis s jeho súčasným či predchádzajúcim výkonom závislej činnosti, čiže bude zaradený do všeobecného základu dane, ako aj do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie. Viz [5].

2. 3. 14 Zdravotnícke zariadenia

- *Nepeňažné plnenie*
 - **Zamestnávateľ** sa môže o svojich zamestnancov starať aj formou poskytnutia vitamínov, preparátov na posilnenie organizmu, očkovaní či rehabilitáciou, kúpeľových procedúr a iných zdravotnícky motivovaných pomôcok a činností. Výdavky na ich poskytnutie nepatria do daňovo uznaných, preto pochádzajú zo sociálneho fondu, zo zisku po zdanení či nedaňových výdavkov.
 - Nepeňažné plnenie formou balení vitamínov, poukážok alebo príspevkov na také plnenie sú podľa § 6 odst. 9 písm. d) zákona o DzP u **zamestnanca** od dane z príjmu oslobodené. Naopak, peňažné príjmy zo sociálneho fondu na toto plnenie, sú pokladané za príjmy zo závislej činnosti a preto sa stávajú súčasťou § 6 a zároveň všeobecného vymeriavacieho základu dane. Podlieha aj odvodu poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie.
- *Príplatok*
 - Výdavok **zamestnávateľa** môže pochádzať zo sociálneho fondu, zisku po zdanení, nedaňových výdavkov. Ak existuje na takéto plnenie pracovnoprávny nárok, môže si výdavky uplatniť ako daňové.
 - U **zamestnanca** sa príplatok chápe ako príjem zo závislej činnosti a zdaňuje sa, ako aj odvádza poistné. Viz [5].

2. 3. 15 Športové a kultúrne podujatia

Daným benefitom zamestnávateľ obohacuje zamestnancov voľný čas kultúrnymi akciami, divadelnými či filmovými predstaveniami, rôznymi výstavami v galériách, múzeách. V prípade športových podujatí prenájmom bazénu, hracích ihrísk, telocviční a posilňovní.

- *Príspevky*
 - Výdavok na nepeňažný benefit je hradený zo sociálneho fondu a teda výdavok bude nedaňový.
 - Plnenie hradené zo sociálneho fondu predstavuje oslobodený nepeňažný príjem pre **zamestnanca**, upravené v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o DzP. Poistné sa neodvádza.
- *Príplatky*
 - Môže byť dohodnutý pracovnoprávny nárok na takéto plnenie a vtedy môže zamestnávateľ zahrnúť výdavky do daňovo uznaných. Ďalšou možnosťou zamestnávateľa je poskytnúť výdavky zo sociálneho fondu, zisku po zdanení alebo na vrub nedaňových výdavkov.
 - Príplatok je **zamestnancovým** zdaniteľným príjmom a odvádza sa poistné. Viz [5]

2. 3. 16 Dary

- *Nepeňažné dary*
 - Nepeňažné dary reprezentujú rôzne darčkové poukážky, kupóny na tovar alebo služby. Výdavky sú nedaňové alebo sú poskytované zo sociálneho fondu.
 - **Zamestnanec** má, podľa § 6 odst. 9 písm. g) zákona o DzP, do výšky 2 000,- Kč ročne oslobodené dary, napríklad pri príležitosti:
 - životného jubilea 50 rokov a každých ďalších 5 rokov,
 - pracovného výročia 20 rokov a každých ďalších 5 rokov,
 - pri odchode do starobného dôchodku alebo plne invalidného dôchodku,
 - za aktivitu sociálnu alebo humanitárnu.

Za iných okolností, ak hodnota daru nepresiahne stanovený limit, nie je príjem oslobodený a podlieha zdaneniu zo superhrubej mzdy. Oslobodené dary nepodliehajú odvodu poistného, ale nadlimitné čiastky a neoslobodené dary podliehajú odvodu poistného. Príjmy z plnenia poskytnutého užívateľovi starobného či invalidného dôchodku po uplynutí roka od jeho skončenia v zamestnaní, nepodliehajú odvodu poistného na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie.

- *Pracovne právny nárok na dary*
 - Zamestnávateľ si na základe pracovnoprávneho nároku môže uplatniť výdavok na dar ako daňový.
 - U **zamestnanca** dar charakterizujeme ako príjem zo závislej činnosti, ktorý sa zdaní podľa § 6 zákona o DzP a odvedie sa aj príslušné poistné. Viz [5].

2. 3. 17 Pôžička na bytové potreby od zamestnávateľa

„U zamestnanca nie je prijatie návratnej pôžičky (bezúročnej alebo úročenej) od zamestnávateľa predmetom dane z príjmu. Je však nutné postupovať podľa znenia § 6 odst. 3 zákona o DzP, kde sa uvádza, že príjmom zo závislej činnosti sa rozumie tiež čiastka, o ktorú je úhrada zamestnanca zamestnávateľovi za poskytnuté práva, služby alebo veci nižšia ako je cena zistená podľa zákona o oceňovaní majetku, alebo cena, ktorú účtuje zamestnávateľ iným osobám.“¹⁵

Pôžičku zamestnávateľ poskytuje zo sociálneho fondu. Zjednané úroky sú pre zamestnávateľa zdaniteľným príjmom¹⁶.

Výhodou takejto pôžičky pre zamestnanca je, že má zvýhodnený režim alebo neplatí úroky z návratnej pôžičky na bytové účely. Príjem je od dane z príjmu oslobodený do limitov stanovených v § 6 odst. 9 písm. l) zákona o DzP:

- Pôžička bez platenia obvyklých úrokov do limitu 100 000,- Kč
- Pôžička pri postihnutí živelnou pohromou 1 000 000,- Kč.

Obvyklý úrok z hodnoty, ktorá presahuje uvedený limit pôžičky, je nepeňažným príjmom zamestnanca a stane sa súčasťou všeobecného základu DzP fyzických osôb. Samotná pôžička nie je predmetom dane, ale jeho peňažné zvýhodnenie vo forme nižšieho alebo žiadneho úroku z nadlimitnej hodnoty. Zdaňovaný úrok zistíme pomocou spôsobu, ktorý používajú peňažné ústavy v čase poskytovania pôžičky. Zistený úrok je zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti. Poistné sa neodvádza z oslobodeného príjmu. Viz [5].

¹⁵ Macháček, *Zamestnanecké benefity*, str. 73

¹⁶ Zamestnávateľ, ktorý vedie účtovníctvo, účtuje o úrokoch z pôžičky do výnosov a časovo ich rozlišuje. Zamestnávateľ ako fyzická osoba prijaté úroky z pôžičky priradí ku kapitálovému majetku § 8 odst. 1 písm. g) zákona DzP.

2. 3. 18 Pôžička na preklopenie nepriaznivej finančnej situácie

Zamestnávateľ poskytuje pôžičku zo sociálneho fondu v hotovosti. Nepriaznivú finančnú situáciu, kedy sa zamestnancovi nedarí zabezpečiť čo i len základné životné potreby, môžu zapríčiniť napríklad živelné pohromy, poškodenie majetku treťou osobou, odcudzením majetku, ťaživé rodinné pomery spôsobené rozvodom či úmrtím.

Nepeňažné zvýhodnenie vo forme bezúročnej pôžičky zo sociálneho fondu je oslobodené od dane z príjmu fyzických osôb na základe § 6 odst. 9 písm. l):

- Pri preklopení zlej finančnej situácie do limitu 20 000,- Kč
- Pri živelnej pohrome do výšky 200 000,- Kč.

Úrok z prekročenej hodnoty pôžičky chápeme ako nepeňažný príjem zamestnanca a zahrnie sa do všeobecného základu dane z príjmu fyzických osôb. Poistné sa neplatí.

Zamestnancovi môže byť poskytnutá pomoc od zamestnávateľa a príjem je na základe § 6 odst. 9 písm. o) zákona o DzP, oslobodený od dane z príjmu:

- Pri mimoriadne nepriaznivých pomeroch zamestnanca a zasiahnutí živelnou pohromou, ekologickou či priemyslovou haváriou na území, kde vyhlásili núdzový stav do výšky 500 000,- Kč.

Nadlimitná čiastka už nie je oslobodená a tvorí súčasť všeobecného základu dane a vymeriavacieho základu pre odvod poistného. Viz [5].

Ucelený pohľad na daňové riešenie peňažných a nepeňažných plnení u zamestnanca a zamestnávateľa podľa zákona o DzP, je uvedený aj v prílohách s číslom 2 a 3.

2.4 Daňové hľadisko jednotlivých zamestnaneckých benefitov na Slovensku

Príjem zo Sociálneho fondu je, podľa § 5 odst. 1 písm. f zákona o 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, považovaný za príjem zo závislej činnosti. Zdaniteľné peňažné aj nepeňažné príjmy z prostriedkov SF sa zdaňujú preddavkovo so sadzbou dane 19 %. Od 1. januára 2011 sa všetky zdaniteľné plnenia poskytované zo sociálneho fondu započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie odvodov. Zdaneniu nepodliehajú príjmy, ktoré nie sú predmetom dane, podľa § 3/2 a § 5/5 alebo sú od dane oslobodené na základe § 5/7 alebo § 9.

V kolektívnej zmluve zamestnávateľ určí oblasti realizácie svojej sociálnej politiky, podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Môžu to byť príspevky na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie, okrem príspevku na dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca, ako je manžel či nezaopatrené dieťa alebo aj poberateľovi dôchodku starobného, invalidného či výsluhového.

2. 4. 1 Príspevok na stravovanie

- Zákonník práce stanovuje minimálnu čiastku, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % z ceny jedla. Tento nárok má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Ak zmena trvá viac ako 11 hodín, môže zamestnávateľ zabezpečiť ďalšie teplé hlavné jedlo.

- Pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom inej právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravnej poukážky.¹⁷

- Zamestnávateľ môže poskytnúť aj finančný príspevok, najmenej vo výške 55 % z ceny jedla, ak zamestnanec na základe doporučenia lekára, zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiaden zo spôsobov stravovania zabezpečovaných zamestnávateľom.¹⁸

Zamestnanec má hodnotu stravy poskytnutú zamestnávateľom ako nepeňažné plnenie na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných

¹⁷ Suma stravného od januára 2011 podľa Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je minimálne 2,85 eur a najvyššia je 3,80 eur.

¹⁸ Zákonník práce § 152

subjektov a finančný príspevok na stravovanie, podľa § 5 odst. 7 písm. b) zákona o dani z príjmu, **oslobodené** a teda poistné sa neplatí.

Peňažný príspevok je v plnom rozsahu zdaňovaný a odvádza sa aj poistné. Ale ak ide o finančný príspevok podľa § 152 odst. 5 Zákonníka práce, kedy zamestnanec má lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že nemôže zo zdravotných dôvodov využívať žiaden zo spôsobov stravovania zabezpečený zamestnávateľom, je tento príspevok oslobodený.

Zamestnávateľ príspevok na stravovanie zamestnancov radí do **daňových výdavkov** na základe § 19 odst. 2 písm. c) bod 5 zákona o DzP. Pri poskytnutí vyššieho plnenia ako je stanovené osobitným predpisom, je táto **nadlimitná časť nedaňovým výdavkom**.

2. 4. 2 Príspevok na dopravu do a zo zamestnania

Zamestnávateľ príspevok poskytuje zo sociálneho fondu:

- z povinného prídeltu – vedie sa evidencia o poskytovaní príspevkov
- z ďalšieho prídeltu¹⁹

Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídelt, je zamestnávateľ povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídeltu do fondu tvoreného najviac vo výške 0,5 % zo základu súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Prídelt je na kompenzáciu výdavkov na dopravu u zamestnancov, ktorí dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou a ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca. Pre rok 2010 bola stanovená na 769 eur.²⁰

Ak by tento príspevok nebol zamestnancovi poskytovaný zo sociálneho fondu, bol by zdaniteľným plnením v plnom rozsahu a podliehal aj odvodu poistného.

2. 4. 3 Dary

Pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové dary vo forme príjmov, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia zamestnancovi v súvislosti s výkonom závislej činnosti u zamestnávateľa, podľa § 5 odst. 2 zákona o DzP, podliehajú **zdaneniu** bez ohľadu na ich právny dôvod.

Vecné a peňažné dary poskytované príslušníkom hasičského a záchranného zboru sú od dane oslobodené.

¹⁹ Viz § 3, § 7/5 zákona o sociálnom fonde

²⁰ Štatistický úrad Slovenskej republiky, *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky v roku 2010*. [cit. 2011-03-18]. Dostupné na www: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=24135>>.

Zamestnávateľ si výdavok môže uplatniť ako **daňový**, ak je pracovnoprávny nárok na plnenie uvedený v kolektívnej zmluve.

2. 4. 4 Doplnkové dôchodkové poistenie

Platenie príspevku na **dôchodkové poistenie** a jeho výšku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve, no jeho najmenšia hodnota, ktorú je zamestnávateľ **povinný** platiť zo zákona sú 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca. Za vymeriavací základ sa považuje príjem plynúci zo zárobkovej činnosti, okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane.²¹

Príspevky na **doplnkové dôchodkové sporenie**, ktoré **môže** platiť zamestnávateľ za zamestnancov podľa osobitného predpisu, je prípustné uznať ako **daňový náklad**, podľa § 19 odst. 3 písm. l) zákona o DzP, do výšky 6 % zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom tohto sporenia. Nadlimitnú časť môže hradiť zo sociálneho fondu alebo bude predstavovať nedaňové náklady.

Zamestnanec má toto plnenie **zdaňované**, ale nepodlieha odvodom poistného.

2. 4. 5 Používanie dopravného prostriedku zamestnávateľa aj na súkromné účely

Ďalšou formou benefitu môže byť poskytnutie firemného automobilu zamestnancovi, pre využívanie na súkromné účely. Suma 1 % zo vstupnej ceny vozidla, za každý začatý mesiac poskytovania tohto vozidla, podľa § 5 odst. 3 zákona o DzP, sa chápe ako súčasť príjmov zo závislej činnosti a bude sa **zdaňovať**. Od januára 2011 podlieha tento benefit aj odvodu poistného.

Na zamestnávateľa a jeho daňový základ toto plnenie nemá vplyv.

2. 4. 6 Ochranné pracovné prostriedky, ošatenie

Nepeňažné plnenie, ako osobné ochranné pracovné prostriedky, hygienické prostriedky a pracovné oblečenie a ich údržba nepredstavujú podľa § 5 odst. 5 písm. b) zákona o DzP predmet dane, pretože nárok na ne vyplýva podľa osobitného právneho predpisu²².

Príspevok na ošatenie je **oslobodený** od dane aj platenia poistného.

Zamestnávateľ plnenie na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk, zaraďuje do daňových výdavkov podľa § 19 odst. 2 písm. c) bod 1 zákona o DzP.

²¹ Viz § 13 zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení

²² Viz. § 146 a 147 Zákonníka práce

2. 4. 7 Rekondičné, rehabilitačné pobyty a preventívna zdravotná starostlivosť

Nepeňažné plnenie formou poskytnutia rekondičných pobytov, rehabilitačných pobytov, kondičných rehabilitácií či zabezpečenie preventívnej zdravotnej starostlivosti za podmienok podľa osobitného predpisu, ako je zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci²³, na základe § 5 odst. 5 písm. e), **nie je predmetom dane z príjmu**. Plnenie pre zamestnanca sa nezdaňuje ani nevstupuje do vymeriavacieho základu pre platenie odvodov.

Ak takéto plnenie nevyplýva na základe právneho predpisu, ale je poskytované dobrovoľne, stáva sa zdaniteľným príjmom a podlieha odvodu poistného.

Ak toto plnenie vyplýva pre zamestnávateľa ako povinnosť podľa osobitného predpisu pre určitý druh práce, môže si uplatniť výdavok ako daňový. V opačnom prípade sa výdavok neuznáva ako daňový alebo môže výdaj kryť zo sociálneho fondu.

2. 4. 8 Vzdelávacie a predškolské zariadenia

Suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktorá súvisí s činnosťou alebo podnikaním zamestnávateľa, sú pre zamestnanca **oslobodené** na základe § 5 odst 7 písm. a) zákona o DzP. Toto sa nevzťahuje na vyplácanie náhrad zamestnancovi za ušlý zdaniteľný príjem.

Nepeňažné plnenie, ako využitie vzdelávacieho či predškolského zariadenia, je na základe § 5 odst. 7 písm. d) oslobodené od dane aj platenia poistného.

Výdavok na vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov a na vlastné vzdelávacie zariadenia podľa § 19 odst. 2 písm. c) bod 3 zákona o DzP, je **daňovo uznaný**.

2. 4. 9 Nápoje na pracovisku

Nepeňažné plnenie vo forme nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom na spotrebu zamestnancom na pracovisku je, podľa § 5 odst. 7 písm. c) zákona o DzP, **oslobodené** a nepodlieha odvodu poistného.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pitnú vodu, ale môže poskytovať aj nealkoholické nápoje, ale zo sociálneho fondu alebo na vrub **nedaňových nákladov**.²⁴ Ak je

²³ Viz. § 11, § 21, § 26 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

²⁴ Vyhláška MZ SR č. 544/2007 Z. z. jednoznačne uvádza, že okrem bežného poskytovania pitnej vody má nárok aj na **nápoje**, ktoré mu uhrádzujú stratu tekutín a minerálov potením (minerálky) v mimoriadne teplých dňoch, keď teplota vonkajšieho ovzdušia je vyššia ako 30 stupňov Celzia. Ináč na každom **pracovisku** musí zamestnávateľ zabezpečiť poskytovanie pitnej vody svojim zamestnancom, nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z.

vnútorným predpisom alebo smernicou dohodnutý pracovnoprávny nárok pri zhoršených podmienkach, je možné uznať náklad ako daňový.

2. 4. 10 Použitie rekreačného, zdravotníckeho, telovýchovného, športového zariadenia

Nepeňažné plnenie poskytnuté formou použitia rekreačného, zdravotníckeho, telovýchovného alebo športového zariadenia je **oslobodené** od dane z príjmu na základe § 5 odst. 7 písm. d). Oslobodenie sa vzťahuje nielen na používanie vlastných zariadení, ale aj zariadení cudzích, ako je napríklad prenajímanie plavárne, fitnes centra, tenisových kurtov. Plnenie sa nezahŕňa do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného. Zakúpenie rekreačných poukazov prostredníctvom cestovnej kancelárie je zdaniteľný príjem a zároveň podlieha aj odvodu poistného.

Plnenie radíme do **daňových výdavkov**, podľa § 19 odst. 2 písm. c) bod 2 zákona o DzP, v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi a na vlastné zdravotnícke zariadenia.²⁵

2. 4. 11 Predĺžená dovolenka, zdravotné dni voľna

Ak z kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu či individuálnej dohody vyplýva pracovnoprávny nárok na týždeň dovolenky navyše,²⁶ **výdavky** na plnenie možno uznať do **daňových**. V inom prípade nie.

Zamestnanec dané plnenie **zdaňuje** v plnom rozsahu a podlieha aj odvodu dane.

Výdavky presahujúce limity ustanovené zákonom o dani z príjmu. alebo iným právnym predpisom, podľa § 21 odst.1 písm. e) zákona o DzP, sú považované za nedaňové.

²⁵ Viz zákon č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

²⁶ Nárok 25 dní je potrebné zdokladovať odpracovanými 15 rokmi po 18 roku veku.

3 PRAKTICKÁ APLIKÁCIA

3.1 Zamestnanecké benefity spoločnosti Lenovo Slovakia

3. 1. 1 Profil spoločnosti Lenovo Slovakia

Lenovo Slovakia sídli v Bratislave v Digital parku 1 a je považované za najväčšie centrum zamerané na služby pre business partnerov v celej Európe. Logo spoločnosti vyzerá nasledovne:

Obrázok č. 3.1: Logo spoločnosti Lenovo



Zdroj: <http://www.lenovo.com/sk/en/>

Lenovo je jeden z najväčších výrobcov osobných počítačov na svete, ktorý vznikol fúziou počítačovej divízie IBM a spoločnosti Lenovo, čínskej jednotky v danej oblasti. Spoločnosť Lenovo vyvíja, vyrába a predáva najspoľahlivejšie a najbezpečnejšie technologické produkty. Obchodný model je postavený na inovácii, prevádzkovej efektívnosti a spokojnosti zákazníkov, pričom sa zameriava na investície do rozvíjajúcich sa trhov.

Lenovo je celosvetová spoločnosť s lokálnou prítomnosťou a hlavnými výskumnými centrami v meste Yamato v Japonsku, v Pekingu, Šanghaji a Šenzhene v Číne a v Raleighu v Severnej Karolíne.

Obrázok č. 3.2: Trojuholník inovácie



Zdroj: <http://www.lenovo.com/sk/en/>

Lenovo začalo významný projekt na Slovensku v máji 2005 a centrum sa rozvíja aj naďalej. Spoločnosť Lenovo má v Bratislave nové a zaujímavé pozície, ktoré vytvárajú z operačného centra medzinárodný team ľudí, ktorých spája počítačový business.

Hlavnou úlohou je poskytovanie širokého spektra služieb pre Lenovo v oblastiach ako vedenie účtov, pohľadávok, financie, marketing a technická podpora. Heslom spoločnosti je „*Lenovo - Nový svet - Nový spôsob myslenia.*“

3. 1. 2 História

1988 je v Číne založená spoločnosť *Legend*²⁷.

1990 uvádza spoločnosť Legend prvý počítač na trh.

1996 je Legend po prvý krát vedúcou spoločnosťou na trhu v Číne.

2003 čínska spoločnosť Legend oznamuje zrod loga Lenovo na expandovanie na zahraničný trh.

2004 Lenovo sa stáva partnerom Olympijských hier, ako prvá spoločnosť s počítačovým vybavením. V tomto roku dochádza aj ku *akvizícii Lenova s IBM*, čím sa z Lenova stáva 3 najväčší výrobca počítačov.

²⁷ Lenovo je distribučná značka pre zahraničný trh čínskej spoločnosti Legend.

2005 Lenovo dokončuje akvizíciu personálno-počítačovej divízie s IBM a stáva sa z neho nový medzinárodný informačno-technologický zástupca a zároveň *3 najväčšia počítačová spoločnosť na svete*.

2006 Lenovo predstavuje *prvý dual-core Think Pad notebook*. Lenovo Slovakia sa osamostatňuje od IBM.

2007 Lenovo produkty sa dostali na slovenský trh prostredníctvom IBM. ***Lenovo divízia sa oddelila od IBM***, pričom ale stále úzko obe firmy spolupracujú. IBM sa venuje softwarom a hardwarom, serverom a logistike pre firmu Lenovo. Výrobe laptopov, desktopov, príslušenstvu, doplnkom, monitorom, projektorom sa zase venuje Lenovo.

Spoločnosť má okolo 600 zamestnancov a je rozdelená na trhy - Western Europe, EET(East Europe, Turkey) a MEA(Middle East, Africa). Väčšie investície sú v EET a MEA, kde je nevyhnutný špecifický a dôslednejší prístup a plánuje sa aj väčší nábor nových zamestnancov.

3.2 Zamestnanecké benefity spoločnosti Lenovo

3. 2. 1 Finančné a časové kompenzácie:

- ***Doplňková dovolenka, dovolenka navyše***

Zamestnanci majú zákonný nárok na **20 dní** dovolenky za rok a **navyše 5 dní** pre zamestnancov, ktorí sú starší 33 rokov.

- ***Bonusové dni***

Lenovo poskytuje **3 bonusové dni**. Nárok na tieto 3 bonusové dni vzniká, ak si zamestnanec vyčerpá všetky dni dovolenky v danom roku a neprenáša si ju do nového roka. Tento nárok je nutné si aktivovať a vyčerpať do konca marca.

- ***Sick day***

Sick day možno chápať ako jednodňové voľno z dôvodu nevoľnosti, bez potvrdenia od lekára. Teda ak je zamestnanec chorý a nie je schopný pracovať, ale nechce byť PN, môže využiť **3 dni voľna za rok** a sú platené ako normálne dni v práci.

- ***Platenie práce neschopnosti***

Prvé tri dni **25 %** denného vymeriavacieho základu.

Ďalšie dni **55 %** denného vymeriavacieho základu.

▪ **Ďalšie platené dni voľna**

Tabuľka č. 3.1.: Platené dni voľna

Udalosť	Počet dní
Svadba zamestnanca či narodenie dieťaťa	2 dni
Svadba súrodenca	1 deň
Promócia zamestnanca alebo promócia manžela(lky) alebo dieťaťa	1 deň
Sťahovanie zamestnanca v rámci mesta	1 deň
Sťahovanie zamestnanca mimo mesto	2 dni
Narodenie dieťaťa	2 dni
Úmrtie starého rodiča alebo vnúčaťa	1 deň
Úmrtie manžela(lky), dieťaťa, rodiča	3 dni
Úmrtie súrodenca	2 dni

Zdroj: vlastná tvorba

Zamestnanec musí doložiť doklad o účasti na takejto udalosti.

Spoločnosť Lenovo poskytuje finančný príspevok **332,-** eur pri udalostiach ako je svadba zamestnanca alebo narodenie dieťaťa. Čiastka je vyplatená na základe sobášneho listu alebo rodného listu dieťaťa.

▪ **Nadčasy**

Zamestnanci môžu svoje nazbierané nadčasy kompenzovať náhradným voľnom alebo finančne podľa rozhodnutia vedenia.

Finančné hodnotenie nadčasov:

25 % príplatok za nadčas počas pracovných dní pondelok – piatok,

50 % príplatok za nadčas počas víkendu,

100 % príplatok za nadčas počas štátnych sviatkov.

Náhradné voľno

- po dohode s manažérom si môže zobrať deň voľna za 8 hodín z nadčasov,

- je to dohodnuté podľa osobitných okolností,

- cieľom je mať prácu nadčas na platenej báze.

▪ **Stravenky**

Všetci zamestnanci majú právo na 1 obedovú stravenku za každý pracovný deň.

Náklady jedla sú **3,32** eur:

- **80 %** kryje Lenovo (2,66 eur),

- **20 %** si hradí zamestnanec sám (0,66 eur).

- ***Automaty na kávu***

Všetky automaty na kávu v zariadení sú nastavené na cenu **0,10** eur alebo **0,40** eur za šálku kávy.

- ***Sodexo Universal Passes***

Sú poukážky nepenažného charakteru, ktoré môže zamestnanec použiť vo vybraných obchodoch na všetok tovar, okrem potravinového. Každý mesiac dostane zamestnanec sedem poukážok v hodnote 2,- eur, ktoré môže využiť v obchodoch, ktoré to podporujú. Celková výška je **14,- eur** na mesiac, z čoho **2,66 eur** odvedie zamestnanec ako daň z príjmu.

- ***Zľavy na tovary a služby u zmluvných partnerov***

Palace Cinemas – **2 lístky** každé dva mesiace na akýkoľvek film, okrem premiéry v hodnote **4,20** eur, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi zdaní na výplatnej páske 19 %.

Fit Look – poukážka v hodnote **25,-** eur, ktorá zahŕňa rôzne služby z oblasti fitnes a relaxácie s **10 %** zľavou. Zamestnancovi sa tento benefit zdaňuje 19 %.

Optika ZOOM – **20 %** zľava na všetok tovar, **30 %** zľava na prvý nákup

McDonald 's – **13 %** zľava na vybrané menu

PizzaHands – **10 %** zľava na všetky produkty

Coffeeshop company – **10 %** zľava

Piper's Scottish Pub – zľava na obedové menu

- ***Používanie služobného notebooku aj na súkromné účely***

- ***Pracovné oblečenie***

Zamestnanci, ktorí nezastávajú vyššie posty, nemusia dodržiavať „dress code“ a môžu si obliekať do práce casual oblečenie.

3. 2. 2 Program lekárskej starostlivosti

- ***Zdravotné stredisko Medifera***

Program zdravotnej starostlivosti je určený pre všetkých trvalých zamestnancov spoločnosti Lenovo v *zdravotníckom zariadení Medifera*. Benefit má hodnotu **222,40** eur na rok, ale u zamestnancov podlieha tento benefit zdaneniu. Zamestnanec, ak má záujem o daný benefit, musí si o to požiadať. Každý mesiac dostane časť z celkovej hodnoty benefitu v hodnote 18,52 eur, z toho 3,52 eur predstavuje zrážku dane, ktorá sa mu na výplatnej páske stiahne. Poskytujú sa *ročné preventívne prehliadky* u interného, očného a ďalších špecializovaných lekárov.

3. 2. 3 Šport

- ***Fitrelax Fitness Center***

Zamestnanci majú voľný vstup do športového zariadenia, kde môžu využiť služby ako **fitness, aerobic, spinning**.

Sezónne aktivity a akcie ako napríklad prenajímanie športových ihrísk pre **plážový volejbal, tenis, squash a iné**.

- ***Tanečné centrum Piruett***

Zvýhodnená cena kurzu **24,90** mesačne pre tance, ako latino, salsa, dance fit a spoločenské tance.

- ***Firemné akcie***

Lenovo sponzoruje svojim zamestnancom **3** firemné akcie a **4** udalosti v rámci jednotlivých oddelení za rok.

3. 2. 4 Osobný a profesný rozvoj

- ***Kurz anglického a slovenského jazyka***

Lenovo je medzinárodná spoločnosť a pracujú v nej aj cudzojazyční ľudia, preto poskytuje zadarmo zamestnancom **dva krát do týždňa** lekcie **obchodnej angličtiny** alebo **slovenského jazyka**, po prihlásení sa. Oprávnený na tento benefit je zamestnanec po skončení trojmesačnej skúšobnej lehoty.

- ***Kurzy ďalších cudzích jazykov***

Lenovo podporuje rozvoj jazykových zručností a preto **čast' nákladov** zamestnávateľ zamestnancovi **preplatí**. Ponúka sa nemecký, francúzsky, španielsky, taliansky jazyk, mimo Lenovo na jazykových školách.

- ***Cirkulácia v rámci firmy***

Po absolvovaní 12 mesiacov na určitej pozícii má zamestnanec možnosť uchádzať sa o inú voľnú internú pozíciu v rámci spoločnosti.

- ***Zamestnanecké zľavy***

Zamestnanec si môže produkty Lenovo zakúpiť za zamestnanecké ceny.

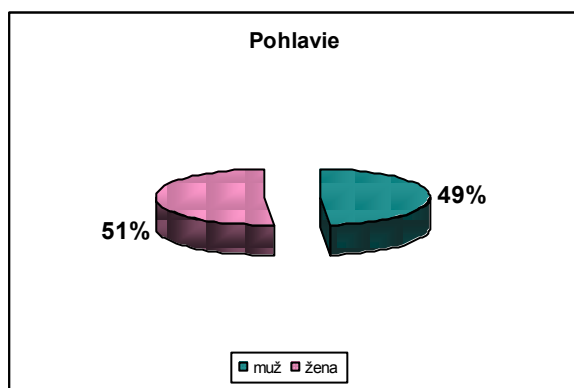
- ***Odmena za odporúčenie nového zamestnanca***

Zamestnanec musí predložiť životopis uchádzača podľa formulára žiadosti zo stránky www.lenovo.sk. Zamestnanec sa už ďalej nezúčastňuje na rozhodovaní o uchádzačovi, ktorého odporučil. Uchádzač nesmie byť evidovaný v databáze kandidátov Lenova najmenej 6 mesiacov spätne. Odmena **1 330,-** eur bude vyplatená, ak kandidát úspešne prejde skúšobnou dobou v spoločnosti Lenovo. Odmena však podlieha zdaneniu u zamestnanca.

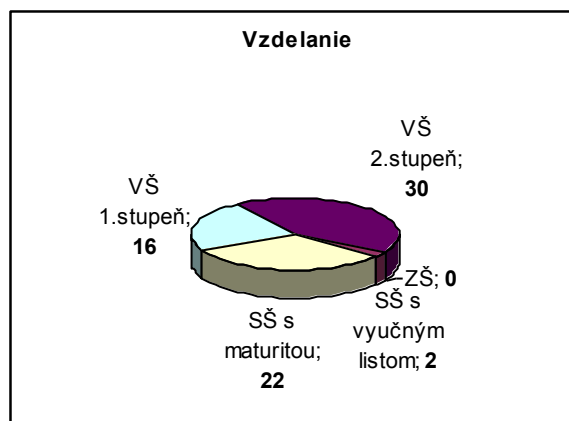
3.3 Dotazníkové vyšetovanie

Zo 100 respondentov sa do dotazníkového vyšetovania, ktoré uvádzam v prílohe číslo 4, zapojilo 70 opýtaných. Vzorku opýtaných tvorilo 51 % žien a 49 % mužov. Spolu 46 ľudí dosiahlo vysokú školu 1. či 2. stupňa, 22 ľudí ukončilo strednú školu s maturitou.

Graf č. 3.1: Pohlavie respondentov



Graf č. 3.2: Vzdelanie respondentov



Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetovania

Ako som uvádzala v kapitole európskeho prístupu k pracovnému miestu, je a bude trend klásť *väčší dôraz na vzdelanie a kvalifikáciu*. Náhodná vzorka respondentov mi to potvrdzuje. Najviac zastúpené zamestnania boli z oblasti:

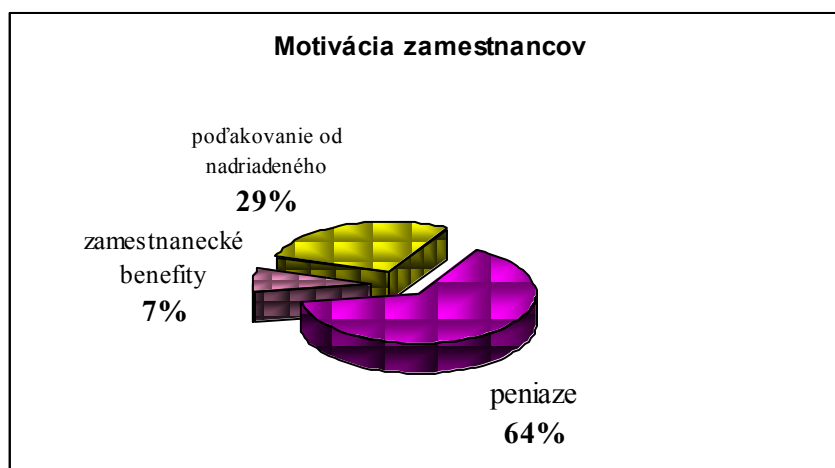
- obchodu a služieb,
- ekonomika, financie
- školstvo a vzdelávanie
- informačné technológie, telekomunikácia.

Menšie zastúpenie mali zamestnania ako priemysel, poľnohospodárstvo a lesníctvo, strojárstvo a stavebníctvo a ostatné.

Zo vzorky respondentov na otázku či sú zamestnanci viac motivovaní nepeňažnými výhodami ako peniazmi, odpovedalo 48 opýtaných **NIE** a 21 **ÁNO**. Zvyšok sa zdržal odpovede. Očakávala som vyšší počet respondentov za odpoveď áno, pretože rôzne štúdie hovoria, že zamestnanecké výhody by mali byť motivačným prostriedkom, ktorým sa navzájom zamestnávateľa môžu rozlišovať. Peniaze dostane zamestnanec všade, ale odlišnosť spočíva v zaujímavejšej ponuke zamestnaneckých benefitov.

Taktiež pri otázke či by obetovali respondenti časť mzdy za viac benefitov, odpovedala väčšina **NIE** (77 %) ako **ÁNO** (14 %) a zvyšok sa zdržal odpovede. Takýto výsledok by som pripísala faktu, že dobre finančne hodnotení zamestnanci sa viac prikláňajú k zamestnaneckým benefitom. Naopak zamestnanci, ktorých pracovné úsilie je nedostatočne ohodnotené, si zvolia radšej vyššiu mzdu, keď sa im naskytne takáto možnosť.

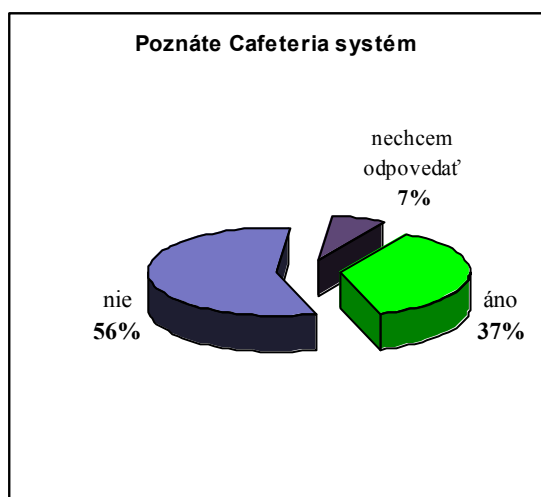
Graf č. 3.3: Čo Vás najviac motivuje



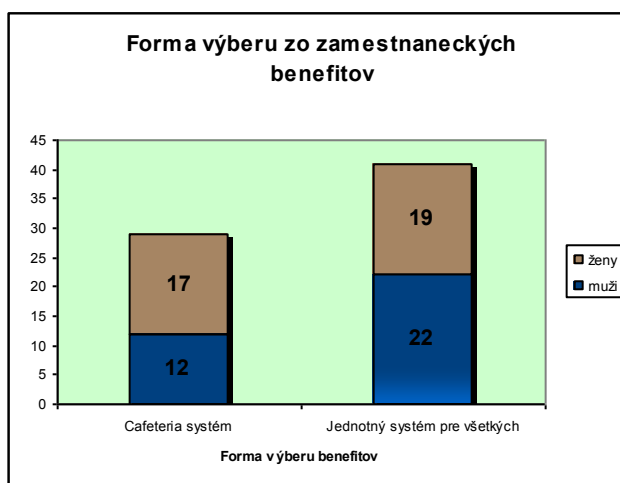
Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetrenia

Na základe grafu 3.3 sa potvrdilo, že zatiaľ stále najviac motivujú zamestnancov peniaze, ale existujú aj zamestnanci, ktorí si viac vážia uznanie a *pod'akovanie od nadriadeného*. Očakávala som túto odpoveď od vyššej vekovej skupiny, ale prekvapením je, že *najčastejšie túto odpoveď uvádzala veková skupina 18 – 25 rokov*, z oblasti obchodu a služieb alebo školstva.

Graf č. 3.4: Poznáte Cafeteria systém



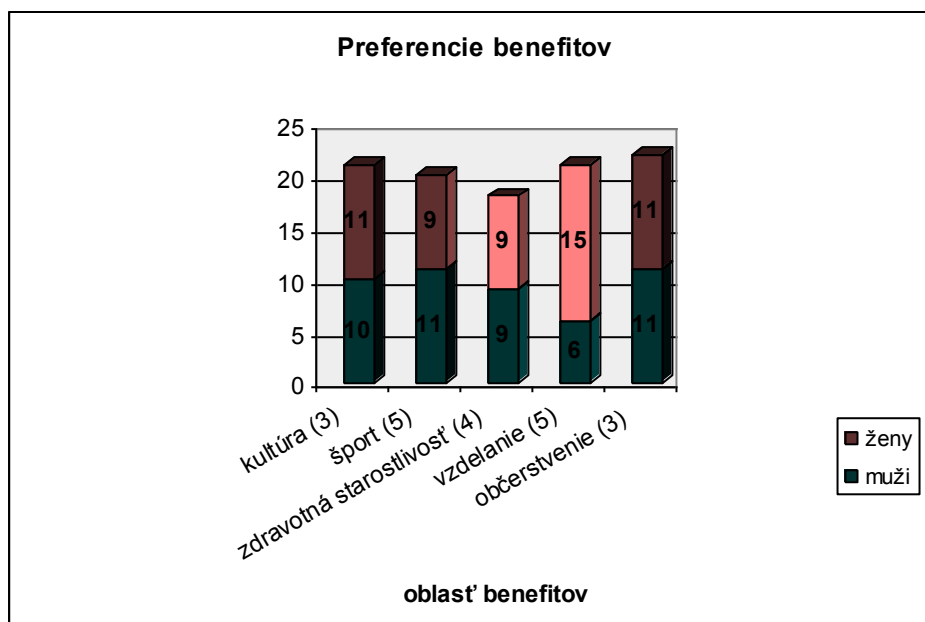
Graf č. 3.5: Forma výberu benefitov



Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetrovania

Z dotazníkového vyšetrovania som zistila, že Cafeteria systém nie je tak známy ako som očakávala a preto by si viac respondentov zvolilo práve Jednotný systém pre všetkých zamestnancov.

Graf č. 3.6: Preferované oblasti benefitov



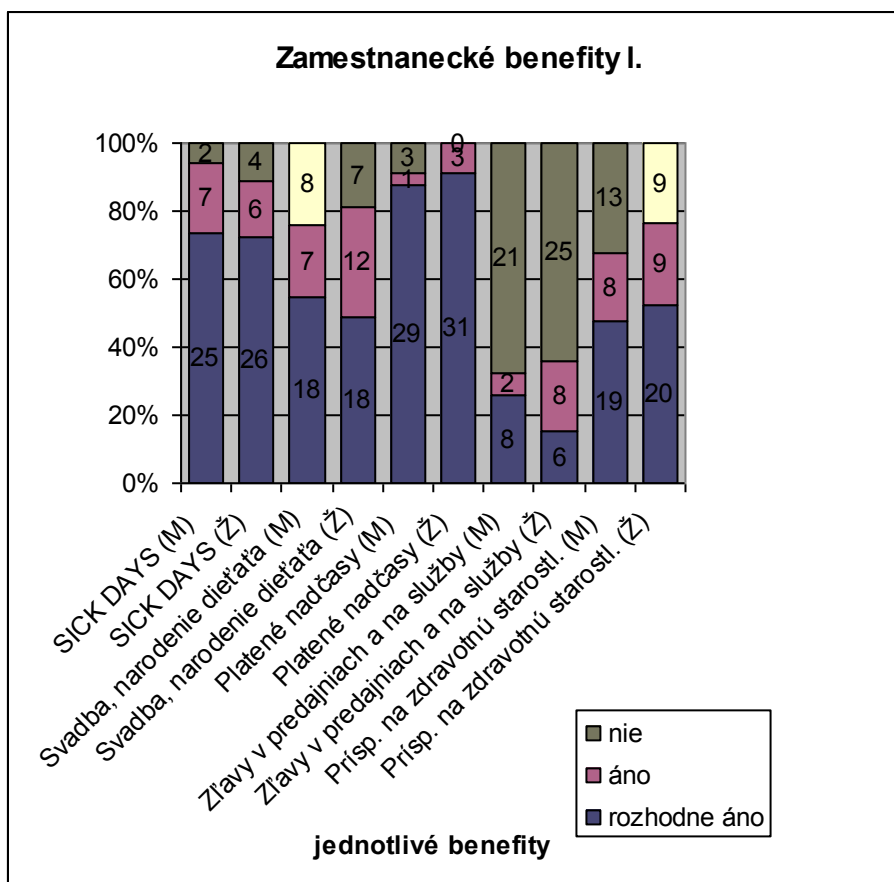
Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetrovania

Graf č. 3.6 popisuje preferencie z oblasti zamestnaneckých benefitov. Čísla v zátvorke za jednotlivými oblasťami vyjadrujú najčastejšie sa vyskytujúci stupeň preferencie. Číslo 5

označuje najvyššiu prioritu a číslo 1 najmenšiu. Z grafu možno zistiť, že *najviac favorizované sú benefity z oblasti športu a vzdelávania. Šport* si najčastejšie zvolili ľudia z oblasti ekonomiky a financií, obchodu a služieb a informačnej technológie. Najmenej túto variantu volilo školstvo a vzdelávanie, zdravotníctvo. **Vzdelávanie** bolo najviac preferované u respondentov z oblasti obchodu a služieb, ekonómie a financií, školstva, priemyslu. Najmenej mali záujem ľudia so zamestnaním v informačných technológiách. **Zdravotná starostlivosť** bola prioritou u zamestnancov obchodu a služieb, informačných technológií a priemyslu. Najmenej zaujala ekonómov a finančníkov. **Kultúra** ako oblasť preferovaných benefítov volili častejšie ženy ako muži. Najčastejší výskyt bol pri zamestnancoch obchodu a služieb, ekonómov a finančníkov a naopak najmenej u poľnohospodárov a v priemysle. **Občerstvenie** nebolo pre zamestnancov veľmi zaujímavé. Ale ak sa prejavil záujem, tak v oblasti obchodu a služieb, ekonomike a financiách, školstve a výskume.

Ďalšie dva grafy vyjadrujú pohľad už na konkrétnu ponuku benefítov spoločnosti Lenovo. Písmená v zátvorke za benefítom odlišujú mužov (M) od žien (Ž).

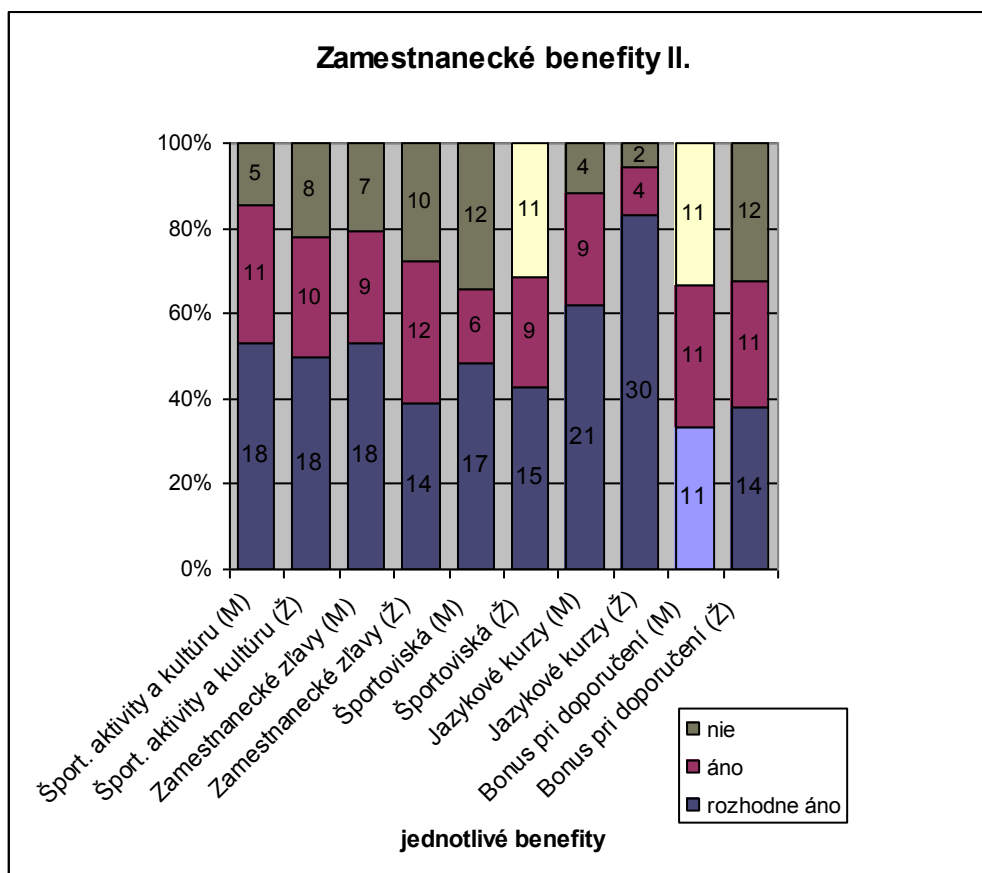
Graf č. 3.7: Zamestnanecké benefity 1. časť



Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetrenia

Najväčší záujem, takmer 100 %, bol o platené nadčasy, následne SICK DAYS a zdravotnú starostlivosť. Takýto výsledok by som pripísala skutočnosti, že pre ľudí je zdravie predsa len na prvom mieste a snažia sa predchádzať pracovnej neschopnosti. A ak obetujú časť svojho voľného času na úkor práce, tak chcú aby ich obeta bola adekvátne vynahradená príplatkom za nadčasy. Nevšedný mi prišiel vysoký záujem o príspevok na svadbu a pri narodení dieťaťa u mužov. Najmenší záujem bol o zľavy v predajniach a na služby.

Graf č. 3.8: Zamestnanecké benefity 2. časť



Zdroj: vlastná tvorba z dotazníkového vyšetrenia

Z druhého grafu je zrejmé, že najviac boli preferované jazykové kurzy a viac u žien ako u mužov. Väčší záujem ohľadom športu bol o poukážky na športové akcie a kultúru, ako o prenájom konkrétneho športového zariadenia zamestnávateľom. To by som pripísala ľudskému individualizmu, čiže nie každý zamestnanec má obľúbené práve športové centrum, ktoré zvolil jeho zamestnávateľ. Pozitívne je, že ženy sú v tesnom závесе za mužmi v záujme o športové aktivity. Prekvapil ma menší záujem o bonus pri doporučení nového zamestnanca.

ZÁVER

Spoločnosť Lenovo Slovakia je pracovisko s multinárodnostným zastúpením mladých ľudí. Zameranie zamestnaneckých výhod spoločnosti hlavne na športové aktivity a vzdelávanie v jazykových schopnostiach je stanovené správne. O tieto benefity bol aj najväčší záujem, takže svoj účel spĺňajú. Respondenti uvádzali 4. stupeň spokojnosti z piatich. Čiže zamestnanci sú vo všeobecnosti spokojní s balíkom poskytovaných benefitov. Aj na základe môjho vyšetovania by som sa priklonila k takejto voľbe, ale doporučila by som zopár dopĺňujúcich a možno vylepšujúcich návrhov.

Podľa dotazníkového vyšetovania Cafeteria systém nie je veľmi známy, ale aj tak by som ho doporučila spoločnosti Lenovo, namiesto doterajšieho Jednotného systému výberu pre všetkých zamestnancov. Pomocou Cafeteria systému by si mohol zamestnanec uplatniť zamestnanecké výhody podľa jeho vlastných predstáv a zamestnávateľ by sa vyhol neefektívnym a nevyužívaným benefitom.

Momentálne je na každého slobodnej vôle či si bude šetriť a prispievať na dôchodkové pripoistenie do tretieho piliera dôchodkových fondov alebo nie. Zamestnanca však isto poteší zamestnávateľovo dobrovoľné rozhodnutie prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie. Preto by som spoločnosti takýto príspevok na dôchodkové pripoistenie určite doporučila zahrnúť do balíčka benefitov, ktorý môže čerpať zo sociálneho fondu alebo na vrub nedaňových nákladov.

Napriek tomu, že dotazníkové vyšetovanie ukázalo, že občerstvenie nepatrí medzi top vyhľadávané výhody, spoločnosti by som doporučila pestrejší pitný režim alebo aj sezónne občerstvenie. V zime napríklad citrusové plody alebo vitamíny na povzbudenie imunity alebo v letnom období zmrzlinu na osvieženie.

V spoločnosti by som zaviedla aj poskytovanie darov pri pracovných výročiach alebo životných jubileách zamestnancov.

U respondentov som zaznamenala zvýšený záujem aj o benefity z oblasti zdravotnej starostlivosti. Opäť by sa zlepšenie dalo docieľiť pomocou sezónneho poskytovania vitamínov alebo pomocou relaxačných pobytov, ktoré môže zamestnávateľ uhradiť zo sociálneho fondu. Na regeneráciu zamestnanca by mohli byť poskytnuté rekreačné zariadenia, ktoré by využívali zamestnanci počas dovolenky.

Mnoho zamestnancov dochádza pravidelne do zamestnania z väčšej vzdialenosti. Lákavým zamestnaneckým benefitom pre zamestnancov by mohol byť príspevok na ubytovanie alebo na dopravu čerpaný prostredníctvom sociálneho fondu.

Znížený záujem bol u zliav vo vybraných predajniach alebo na vybrané služby, preto by som namiesto tejto formy zvolila napríklad príspevok na ošatenie.

U medzinárodných spoločností sa rozširuje aj trend firemných škôlok, preto by som ho tiež spomenula ako návrh na vylepšenie balíčka benefitov. Spoločnosť má pre ženy na materskej program, aby zostávali naďalej v kontakte s kolegami a firmou ako takou. Rozšírenie daného programu o predškolské zariadenia by urýchlilo mamičkám návrat do pracovného procesu.

Cieľom mojej práce bolo podať ucelený prehľad o zamestnaneckých výhodách podľa slovenských a českých právnych predpisov a analyzovať balíček benefitov spoločnosti Lenovo a doporučiť nové návrhy.

V práci som použila metódu **analýzy, syntézy a komparácie**.

Ľudia naďalej zostávajú najviac motivovaní peniazmi, ale ako ukazujú niektoré štúdie, existujú aj zamestnanci, ktorí si viac vážia uznanie a poďakovanie od nadriadeného alebo samotný balíček zamestnaneckých benefitov. Podľa môjho názoru peniazmi zamestnávateľ nevyjadrí svoju starostlivosť a záujem o spokojnosť svojich zamestnancov, ako zamestnaneckými benefitami. A spokojný zamestnanec je voči firme lojálnejší a podáva lepšie výkony.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Knihy:

- [1] BRANHAM, L. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2009. 256 s. ISBN 978-80-247-2903-9.
- [2] d'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalistiky*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- [3] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [4] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi 2005*. vyd. Praha: Soudy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.
- [5] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. vyd. Praha: Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Periodika:

- [6] MINTÁL, J. Účtovanie sociálneho fondu, zúčtovanie jeho prostriedkov. *DUO: Dane, účtovníctvo, odvody bez chýb, pokút a penále*, 2007, roč. 2, č. 2, s. 42-44. ISSN 1336-7986.
- [7] SLANINKOVÁ, K. Sociálny fond. *PaM: Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2011, č. 1, s. 39-43. ISSN 1337-060X.

Internetové zdroje:

- [8] EVROPSKÁ KOMISE. *Co sociální Evropa může udělat pro vás* [online]. 2010, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW:
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=529&furtherPubs=yes>>
- [9] EVROPSKÁ KOMISE. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení – Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie* [online]. 2010, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW:
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=486&furtherPubs=yes>>

[10] EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK. *Evropský průzkum společností – první zjištění* [online]. 2009, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/cs/2/EF0997CS.pdf>>

[11] EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK. *Podpora kvality práce a života* [online]. 2007, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/16/cs/1/ef0716cs.pdf>>

[12] EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK. *Výroční zpráva 2009 – Život a práce v Evropě* [online]. 2010, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/cs/2/EF1016CS.pdf>>

[13] MEZINÁRODNÍ ÚČETNÍ STANDARD 19. *Zaměstnanecké požitky* [online]. 2008, [cit. 2010-11-29]. Dostupný z WWW: <http://circa.europa.eu/Public/irc/markt/markt_consultations/library?l=/accounting/consolidated_17102008/ifrs_consolidated_2/_CS_1.0_&a=d>

[14] NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1737/2005. *Definice a předávání informací o nákladech práce* [online]. 2005, [cit. 2010-12-16]. Dostupný z WWW: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0011:0031:CS:PDF>>

[15] NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1738/2005. *Definice a předávání informací o struktuře výdělků* [online]. 2005, [cit. 2010-12-16]. Dostupný z WWW: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:279:0032:0046:CS:PDF>>

<http://www.lenovo.com/sk/en/>

Právne predpisy:

Česká republika

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v znení neskorších predpisov.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Slovenská republika

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 124/ 2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

ZOZNAM SKRATIEK

EU – Európska únia

DzP - Daň z príjmu

Odst. - odstavce

Písm. - písmeno

SF – Sociálny fond

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 3.1: Pohlavie respondentov.....	65
Graf č. 3.2: Vzdelanie respondentov.....	65
Graf č. 3.3: Čo Vás najviac motivuje.....	66
Graf č. 3.4: Poznáte Cafeteria systém.....	67
Graf č. 3.5: Forma výberu benefitov.....	67
Graf č. 3.6: Preferované oblasti benefitov.....	67
Graf č. 3.7: Zamestnanecké benefity 1. časť.....	68
Graf č. 3.8: Zamestnanecké benefity 2. časť.....	69

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok č. 1.1.: Úbytok a vznik pracovných miest.....	11
Obrázok č. 1.2.: Spokojnosť so životom	12
Obrázok č. 3.1: Logo spoločnosti Lenovo	59
Obrázok č. 3.2: Trojuholník inovácie	60

ZOZNAM SCHÉM

Schéma č. 1.1.: Premenné zárobku zamestnanca vo výberovom súbore	22
Schéma č. 1.2.: Náklady práce a ich hlavné zložky	25
Schéma č. 1.3.: Členenie zložky „Mzdy a platy“	26
Schéma č. 1.4.: Členenie zložky sociálne príspevky hradené zamestnávateľom	30
Schéma č. 1.5.: Štyri strategické kvadranty preferovaného zamestnávateľa.....	34

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 29. 4. 2011

Petra Pišteková

Adresa trvalého pobytu studenta:

A. Bernoláka 2051, 022 01 Čadca
Slovenská republika

ZOZNAM PRÍLOH

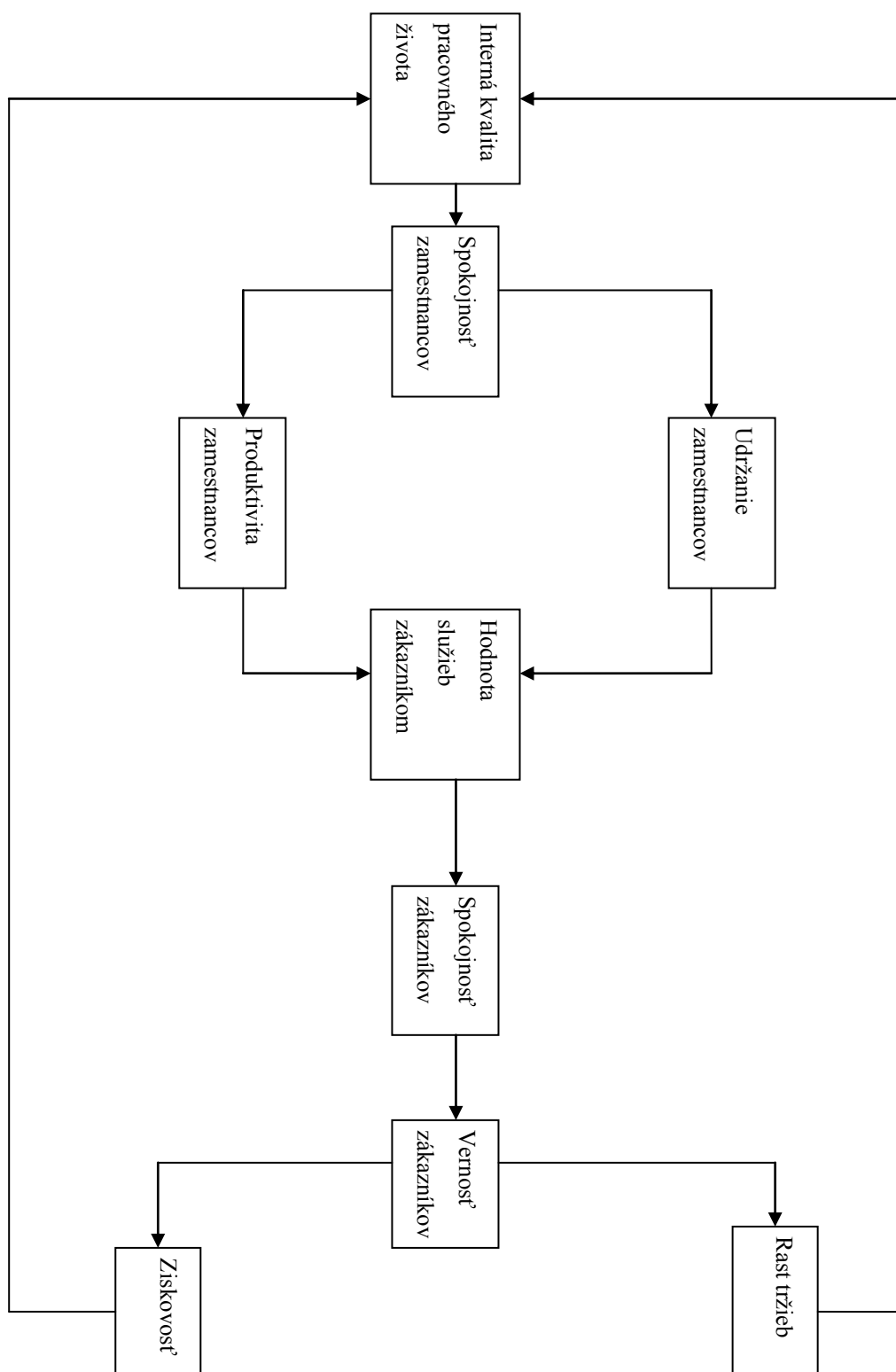
Príloha č. 1: Väzba medzi správnym zaobchádzaním s ľuďmi a ziskovosťou podniku

Príloha č. 2: Daňové riešenie peňažných a nepeňažných plnení u ZAMESTNANCA

Príloha č. 3: Daňové riešenie peňažných a nepeňažných plnení u ZAMESTNÁVATEĽA

Príloha č. 4: DOTAZNÍK

Príloha č. 1: Väzba medzi správnym zaobchádzaním s ľuďmi a ziskovosťou podniku²⁸



²⁸ BRANHAM, L. 7 skrytých dôvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem, uvedené na str. 169.

Príloha č. 2: Daňové riešenie peňažných a nepeňažných plnení u ZAMESTNANCA²⁹

plnenie zamestnávateľa	zdanenie u zamestnanca	patrí do vymeriavacieho základu	Zákon o DzP zdaniteľné plnenie/ oslobodenie
Doprava zamestnancov do a zo zamestnania zaistená zamestnávateľom	áno	áno	§ 3/2 zdaniteľné plnenie
Doprava zamestnancov hromadnou dopravou úhrada cestovného	áno	áno	§ 3/2 zdaniteľné plnenie
Manažérske auto poskytnuté aj na súkromné účely	áno	áno	§ 6 odst. 6 zdaniteľné plnenie
Náhrada cestovných výdajov do limitu	nie	nie	§ 6 odst. 7 písm. a) oslobodenie
Náhrada cestovných výdajov nad limit	áno	áno	§ 6 odst. 7 písm. a) zdaniteľné plnenie
Nealkoholické nápoje nepeňažné plnenie	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. c) oslobodenie
Nealkoholické nápoje peňažné plnenie	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm. c) zdaniteľné plnenie
Odborný rozvoj zamestnancov súvisiaci s predmetom činnosti zamestnávateľa-nepeňažné plnenie	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. a) oslobodenie
Odborný rozvoj zamestnancov nesúvisiaci s premetom činnosti zamestnávateľa nepeňažné-plnenie	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. d) oslobodenie
Odborný rozvoj zamestnancov peňažné plnenie	áno	áno	§ 6 odst. 9 písm. a) zdaniteľné plnenie
Stravenky ako nepeňažné plnenie	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. b) oslobodenie
Nepeňažný príspevok na rekreáciu do 20 000 Kč poskytnutý z nedaňových nákladov	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. d) oslobodenie
Nepeňažný príspevok na rekreáciu nad 20 000 Kč	áno	áno	§ 6 odst. 9 písm. d) zdaniteľné plnenie
Peňažný príspevok na rekreáciu	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm. d) zdaniteľné plnenie
Nepeňažný príspevok na športové a kultúrne podujatie poskytnutý z nedaňových nákladov	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. d) oslobodenie
Peňažný príspevok na športové a kultúrne podujatie	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm. d) zdaniteľné plnenie

²⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení.*, uvedené na str. 10.

plnenie zamestnávateľa	zdanenie u zamestnanca	patrí do vymeriavacieho základu	Zákon o DzP zdaniteľné plnenie/ oslobodenie
Prechodné ubytovanie zamestnanca- nepeňažné plnenie do 3 500 Kč	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. i) oslobodenie
Prechodné ubytovanie zamestnanca- nepeňažné plnenie nad 3 500 Kč	áno	áno	§ 6 odst. 9 písm. i) zdaniteľné plnenie
Prechodné ubytovanie zamestnanca- peňažný príspevok	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm. i) zdaniteľné plnenie
Príspevok na dôchodkové a životné poistenie zamestnanca do 24 000 Kč	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. p) oslobodenie
Príspevok na dôchodkové a životné poistenie zamestnanca nad 24 000 Kč	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst.9 písm. p) zdaniteľné plnenie
Zľavy na tovar a služby zamestnávateľa	áno	áno	§ 6/3 zdaniteľné plnenie
Peňažné dary zo sociálneho fondu	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm.g) zdaniteľné plnenie
Nepeňažné dary do 2 000 Kč poskytnuté z nedaňových nákladov	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. g) oslobodenie
Nepeňažné dary nad 2 000 Kč	áno	áno	§ 3/2; § 6 odst. 9 písm. g) zdaniteľné plnenie
Zvýhodnená pôžička na bytové účely a nepriaznivú finančnú situáciu poskytnutá zo sociálneho fondu	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. l) oslobodenie
Sociálna výpomoc poskytnutá z nedaňových nákladov	nie	nie	§ 6 odst. 9 písm. o) oslobodenie

Príloha č. 3: Daňové riešenie peňažných a nepeňažných plnení u ZAMESTNÁVATEĽA³⁰

plnenie zamestnávateľa	daňový výdaj zamestnávateľa	Zákon o DzP
Doprava zamestnancov do a zo zamestnania zaistená zamestnávateľom	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Doprava zamestnancov hromadnou dopravou úhrada cestovného	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Manažérske auto poskytnuté aj na súkromné účely	áno	bod 28 pokynu D-300 k § 24 odst. 2
Náhrada cestovných výdajov do limitu a nad limit	áno	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Nealkoholické nápoje poskytované ako nepeňažné plnenie	nie	§ 25 odst. 1 písm. zn)
Nealkoholické nápoje poskytované ako peňažné plnenie	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Odborný rozvoj zamestnancov súvisiaci s predmetom činnosti zamestnávateľa-peňažné aj nepeňažné plnenie	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Odborný rozvoj zamestnancov nesúvisiaci s premetom činnosti zamestnávateľa-nepeňažné plnenie	nie	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Odborný rozvoj zamestnancov nesúvisiaci s premetom činnosti zamestnávateľa-peňažné plnenie	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Stravenky do limitu	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit	nie	§ 25 odst. 1 písm. j)
Nepeňažný príspevok na rekreáciu	nie	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peňažný príspevok na rekreáciu	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeňažný príspevok na športové a kultúrne podujatie	nie	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peňažný príspevok na športové a kultúrne podujatie	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prechodné ubytovanie zamestnanca-nepeňažné plnenie	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5

³⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*, uvedené na str. 14.

plnenie zamestnávateľa	daňový výdaj zamestnávateľa	Zákon o DzP
Prechodné ubytovanie zamestnanca- peňažný príspevok	áno	§ 24 odst.2 písm. j) bod 5
Príspevok na dôchodkové a životné poistenie zamestnanca bez obmedzenia výšky	áno	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Zľavy na tovar a služby zamestnávateľa	áno	§ 24 odst. 1
Dary s vylúčením reklamných a propagačných predmetov	nie	§ 25 odst. 1 písm. t)
Sociálna výpomoc zamestnancom	nie	§ 6 odst. 9 písm. o)
Zvýhodnené pôžičky zamestnancom	nie	§ 6 odst. 9 písm. l)

Príloha č. 4

DOTAZNÍK

Študujem na VŠB-TU v Ostrave a témou mojej diplomovej práce sú zamestnanecké benefity, respektíve výhody. Chcela by som poprosiť o pomoc pri skúmaní spokojnosti s vybranými benefitami, ktorú mi zabezpečíte vyplnením anonymného dotazníka. Výsledky využijem pri spracovaní praktickej časti mojej práce. Za Váš čas a ochotu vopred ďakujem.

1. ZASTÁVATE NÁZOR, ŽE ZAMESTNANCI SÚ VIAC MOTIVOVANÍ NEPEŇAŽNÝMI VÝHODAMI AKO PENIAZMI?

Pod nepeňažnými výhodami môžete rozumieť zamestnanecké benefity

- áno
- nie
- nechcem odpovedať

2. POSKYTUJE VÁM ZAMESTNÁVATEĽ ZAMESTNANECKÉ VÝHODY NA VAŠOM PRACOVNOM MIESTE?

- áno
- nie
- nechcem odpovedať

3. POZNÁTE „CAFETERIA SYSTÉM“?

- áno
- nie
- nechcem odpovedať

4. KTORÚ FORMU VÝBERU ZAMESTNANECKÝCH BENEFITOV BY STE SI ZVOLILI?

- Cafeteria systém
- Jednotný program benefitov pre všetkých zamestnancov

5. KTORÉ Z UVEDENÝCH ZAMESTNANECKÝCH VÝHOD BY STE SI ZVOLILI?

1 najmenej preferované, 5 najviac preferované

SICK DAYS – nárok na extra dni voľna

v prípade choroby zamestnanca

(bez dokladu od lekára)..... 1 2 3 4 5

Príspevok pri príležitosti svadby

alebo narodenia dieťaťa..... 1 2 3 4 5

Platené nadčasy..... 1 2 3 4 5

Zľavy 10-30 % vo vybraných predajniach

a na vybrané služby..... 1 2 3 4 5

Príspevok na zdravotnú starostlivosť

a na preventívne prehliadky zadarmo..... 1 2 3 4 5

Poukážky na športové aktivity a kultúru..... 1 2 3 4 5

Firemné produkty za zvýhodnenú cenu..... 1 2 3 4 5

Možnosť využívania športovísk pre

zamestnancov..... 1 2 3 4 5

Jazykové kurzy pre zamestnancov..... 1 2 3 4 5

Finančný bonus v prípade doporučenia

nového zamestnanca..... 1 2 3 4 5

6. VYJADRITE NA STUPNICI VÁŠ NÁZOR NA VYŠŠIE UVEDENÉ BENEFITY.

nespokojný(á) 1 2 3 4 5 spokojný(á)

7. UVEĎTE S KTORÝMI ĎALŠÍMI ZAMESTNANECKÝMI BENEFITAMI STE SA STRETLI:

.....

.....

.....

.....

8. ZORAÐTE PODĽA VLASTNÝCH PREFERENCIÍ BENEFITY Z KTOREJ OBLASTI SÚ VÁM NAJBLIŽŠIE?

1 najmenej preferované, 5 najviac preferované

▪ Kultúra.....	1	2	3	4	5
▪ Šport.....	1	2	3	4	5
▪ Zdravotná starostlivosť (preventívne prehliadky, pripoistenia).....	1	2	3	4	5
▪ Vzdelanie.....	1	2	3	4	5
▪ Benefity na pracovisku (nápoje, občerstvenie, zľavy z tovaru).....	1	2	3	4	5

9. ČO VÁS NAJVIAC MOTIVUJE?

- peniaze
- zamestnanecké benefity
- poďakovanie za Váš výkon od nadriadeného

10. OBETOVALI BY STE ČASŤ MZDY ZA VIAC BENEFITOV?

- áno (uved'te, ktoré by to boli)

.....
.....

- nie
- nechcem odpovedať

11. VAŠE POHLAVIE?

- žena
- muž

12. VAŠA VEKOVÁ KATEGÓRIA?

- do 18 rokov
- od 19 – 25 rokov
- od 26 – 35 rokov
- od 36 – 45 rokov
- 46 a viac rokov

13. VAŠE DOPOSIALE DOSIAHNUTÉ VZDELANIE?

- Základná škola
- Stredná škola s výučným listom
- Stredná škola s maturitou
- Vysokoškolské 1. stupňa – bakalárske
- Vysokoškolské 2. stupňa – magisterské, inžinierské,...

14. VAŠE ZAMESTNANIE JE Z OBLASTI?

- Ekonomika, financie
- Zdravotníctvo, farmácia
- Informačné technológie, telekomunikácia
- Školstvo, vzdelávanie, veda, výskum
- Poľnohospodárstvo, lesníctvo, vodohospodárstvo, životné prostredie
- Obchod, služby
- Strojárstvo, stavebníctvo
- Kultúra, umenie, šport
- Priemysel
- Iné